

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз» на 2009 – 2011 годы

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений в организации;
- соблюдения социальных и трудовых гарантий, льгот и компенсаций работникам Общества;
- повышения социальной защищенности работников;
- создания благоприятных условий деятельности Общества;
- обеспечения стабильности и эффективности работы Общества;
- повышения взаимной ответственности сторон социального партнерства.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Открытое акционерное общество «Славнефть-Мегионнефтегаз», в лице генерального директора ОАО «СН-МНГ», именуемое далее «Работодатель» и работники ОАО «СН-МНГ» в лице представительного органа работников: первичной профсоюзной организации ОАО «СН-МНГ» и Совета представителей работников ОАО «СН-МНГ».

1.3. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора является предоставление работникам с учетом финансовых возможностей Работодателя гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с федеральным законодательством, законодательством ХМАО – Югры и иными нормативными правовыми актами. В настоящем Коллективном договоре также приводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Общества, независимо от условий трудового договора.

В случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволенных в связи с уходом на пенсию из ОАО «СН-МНГ».

Льготы и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные настоящим Коллективным договором, работающим по совместительству в ОАО «СН-МНГ», не предоставляются.

1.6. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из подписавших его сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но

вправе по взаимной договоренности вносить дополнения и изменения в Коллективный договор.

1.7. Все изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся совместным решением сторон, подписавших Коллективный договор: генеральным директором ОАО «СН-МНГ» от лица Работодателя, с одной стороны, и от лица работников: представительным органом работников в лице председателя Совета представителей работников и председателя первичной профсоюзной организации ОАО «СН-МНГ», с другой стороны.

При недостижении соглашения сторон о внесении изменений и дополнений Коллективного договора сторонами создается примирительная комиссия в соответствии со ст. ст. 401, 402 ТК РФ. Урегулирование разногласий между сторонами производится в соответствии с ТК РФ.

Договаривающиеся стороны обязуются:

1.8. В социально-трудовых отношениях в Обществе руководствоваться Российским законодательством о труде и условиями настоящего Коллективного договора.

1.9. Обеспечить установленные законодательством минимальные социальные гарантии и льготы работникам и членам их семей и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий.

1.10. Принимать меры для обеспечения достойной жизни и деятельности работников Общества, направленные на:

- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и оплаты труда;
- реализацию социальных программ;
- содействие занятости высвобождаемых работников.

1.11. Стороны признают, что выполнение условий настоящего договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение производительности труда, увеличение прибыли, сохранение рабочих мест, повышение благополучия каждого работника ОАО «СН-МНГ».

1.12. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров, делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе возможного доверия и уважения согласительным путем.

1.13. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений в ОАО «СН-МНГ», ведения коллективных переговоров, для обсуждения предлагаемых изменений и дополнений, а также для организации контроля за выполнением Коллективного договора, по решению сторон на равноправной основе образуется Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективно-

го договора и заключения Коллективного договора (далее – Комиссия по ведению коллективных переговоров). Выполнение обязательств сторон социального партнерства рассматривается на заседаниях Комиссии по ведению коллективных переговоров по мере необходимости или по требованию одной из сторон.

Комиссия по ведению коллективных переговоров один раз в год подводит итоги выполнения Коллективного договора. Итоги выполнения Коллективного договора доводятся до работников через местную печать, телевидение и другие средства массовой информации.

Стороны взаимно предоставляют необходимую имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по настоящему Коллективному договору и непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Работодатель обязуется:

1.14.1. Соблюдать трудовое законодательство РФ.

1.14.2. Обеспечить эффективную работу Общества для получения положительных результатов финансовой деятельности, создания безопасных условий труда работников.

1.14.3. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Обществе, мешающих нормальному ритму производства и ходу выполнения настоящего Коллективного договора, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

1.14.4. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовать в Обществе конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии» среди рабочих основных профессий.

1.14.5. Для стимулирования повышения эффективности производства, развития творческой инициативы молодежи, выявления наиболее перспективных талантливых молодых специалистов для формирования оперативного и стратегического резерва кадров проводить в Обществе конференцию научно-технического творчества молодежи.

1.14.6. Осуществлять обучение работников (профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям) исходя из конкретных задач и финансовых возможностей Общества в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.15. Работники обязуются добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

1.16. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Содержание Коллективного договора не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

1.17. 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 РФ и настоящим Коллективным договором.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Общества.

2.2. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.3. 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 данного Работодателя.

2.4. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за достижения в труде, проявление инициативы в повышении эффективности производства Работо-

датель может представлять к поощрению:

- государственными наградами;
- отраслевыми наградами;
- ценными подарками;
- наградами и званиями ОАО

«СН-МНГ» в соответствии с Положением «О наградах ОАО «СН-МНГ» (Приложение 2);

– наградами и званиями НГК «Славнефть».

2.5. Поощрения, предусмотренные настоящим Коллективным договором, заносятся в трудовую книжку работника.

2.6. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.7. Индивидуальные трудовые споры между работниками и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежесменный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.3. Режимы рабочего времени и порядок предоставления времени отдыха для работников ОАО «СН-МНГ» устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.4. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, если это может повлечь массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представительного органа работников вводить

режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. 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.

3.5. В ОАО «СН-МНГ» применяется вахтовый метод, как особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

3.5.1. Местом работы при вахтовом методе считаются объекты, на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность.

Направление работника на вахту не является служебной командировкой.

3.5.2. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом в период нахождения на объектах Общества, на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность, проживают в приспособленных для обеспечения жизнедеятельности работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха и оплачиваемых за счет Работодателя жилых помещений.

3.5.3. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях по решению генерального директора Общества с учетом мнения СПР продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

3.5.4. Доставка работников на вахту осуществляется организованно от места нахождения Работодателя (пункт сбора – г. Мегион) до места работы и обратно экономически целесообразными видами транспорта.

Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и приходятся на дни междувахтового отдыха.

3.5.5. Учетный период в период работы вахтовым методом охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения Работодателя (пункт сбора – г. Мегион) до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством.

3.5.6. Условия организации труда при вахтовом методе регулируются Положением о вахтовом методе организации работ в ОАО «СН-МНГ».

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Зарботная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в Обществе системами оплаты труда и

определяется Положением об оплате труда работников ОАО «СН-МНГ» и иными локальными нормативными актами.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2. Оплата труда работников ОАО «СН-МНГ», занятых на работах в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, осуществляется с применением районного коэффициента (70 %) и процентных надбавок к заработной плате (в размере до 50 %), установленных законодательством РФ.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.4. Введение, замена и пересмотр норм труда, изменение действующих условий оплаты труда и премирования работников Общества производится Работодателем.

4.5. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) определяются в зависимости от сложности труда, квалификации и направления деятельности.

Сложность выполняемых работ и квалификационные разряды определяются на основе тарификации работ.

4.6. Тарификация работ производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.7. За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов производится доплата в размере 40 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки).

4.8. На основании результатов проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда производится доплата за работу во вредных условиях труда.

4.9. При выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения Работодателя (пункт сбора – г. Мегион) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы, устанавливается надбавка взамен суточных за вахтовый метод работы.

Размер надбавки взамен суточных за вахтовый метод устанавливается на основании приказа генерального директора Общества.

4.10. За каждый календарный день работы на месторождениях с особыми условиями труда на основании Перечня месторождений, эксплуатируемых ОАО «СН-МНГ», с отнесением их к группам месторождений с особыми условиями труда, устанавливается доплата за работу на месторождениях в особых условиях труда.

Перечень месторождений, эксплуатируемых ОАО «СН-МНГ», с отнесением их к группам месторождений с особыми условиями труда определяется в зависимости от уровня транспортного сообщения, телекоммуникаций, сетей связи, социально-бытовых условий и утверждается заместителем генерального директора – главным инженером ОАО «СН-МНГ».

Размер доплаты устанавливается приказом генерального директора Общества в соответствии с Перечнем месторождений с особыми условиями труда.

4.11. Рабочим, победившим в смотрах-конкурсах профессионального мастерства «Лучший по профессии», устанавливается надбавка за профессиональное мастерство «Лучший по профессии» в

соответствии с локальными нормативными актами ОАО «СН-МНГ».

4.12. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.13. Оплата труда работников, выполняющих работу вахтовым методом (вахтовый персонал), производится в соответствии с Положением о вахтовом методе организации работ в ОАО «СН-МНГ».

4.14. Работодатель может поощрять:

– высококвалифицированных рабочих, победивших в смотрах-конкурсах профессионального мастерства согласно локальным нормативным актам ОАО «СН-МНГ»;

– за достигнутые результаты в рационализации и изобретательстве согласно Положению по организации и проведению рационализаторской, изобретательской работы в ОАО «СН-МНГ» (Приложение 3).

4.15. Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

– в срок до 28 числа текущего месяца путем перечисления аванса в размере до 3 000 рублей на лицевые счета работников в учреждениях банков;

– в срок до 16 числа месяца, следующего за отчетным, путем перечисления заработной платы на лицевые счета работников в учреждениях банков.

В исключительных случаях размер аванса может превышать 3 000 рублей, но не более 70 % от заработной платы за текущий месяц.

4.16. Каждому работнику Общества ежемесячно выдается расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛБГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в области социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором и иными нормативными актами.

5.2. Приобретение и распределение санаторно-оздоровительных и туристических путевок работников Общества, в том числе организация оздоровления детей за счет средств Работодателя, а также компенсация проезда детей к месту оздоровления и обратно в размере 50 % производится при наличии финансовых возможностей и в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

5.3. С целью получения медицинских услуг работниками Общества сверх программы обязательного медицинского страхования Работодатель производит страхование работников по договорам добровольного медицинского страхования при наличии финансовых возможностей Общества.

5.4. Материальная помощь работникам и пенсионерам ОАО «СН-МНГ» оказывается согласно Положению об оказании материальной помощи (Приложение 4) при наличии финансовых возможностей Общества.

5.5. Работодатель выплачивает по заявлению работника (мать, отец, опекун) с предоставлением соответствующих документов, подтверждающих родство и (или) опеку, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, имеющего регистрацию на территории ХМАО – Югра и не обеспеченного местом в детском образовательном учреждении (ДОУ), ежемесячно компенсацию в размере 8000 рублей с момента подачи заявления.

5.6. Работникам ОАО «СН-МНГ» оплата за лечение и протезирование зубов осуществляется на условиях заключенного договора на оказание медицинских (стоматологических) услуг при наличии финансовых возможностей в соответствии с Положением о порядке оплаты за лечение и протезирование зубов работников ОАО «СН-МНГ» (Приложение 5).

5.7. При расторжении трудового договора с работником, отработавшим по профессии (должности) в ОАО «СН-МНГ» не менее года, в связи с инвалидностью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и при невозможности трудоустройства в Обществе, при наличии финансовой возможности выплачивать единовременное пособие в размере до 5 среднемесячных заработков работника по решению генерального директора ОАО «СН-МНГ» в зависимости от стажа работы по профессии (должности) в ОАО «СН-МНГ»:

– до 2 лет (включительно) – 1 среднемесячный заработок;

– свыше 2 лет до 3 лет (включительно) – 2 среднемесячных заработка;

– свыше 3 лет до 4 лет (включительно) – 3 среднемесячных заработка;

– свыше 4 лет до 5 лет (включительно) – 4 среднемесячных заработка;

– свыше 5 лет – 5 среднемесячных заработков.

5.8. Работодатель выплачивает единовременное пособие при увольнении работников:

– в связи с уходом на пенсию по возрасту впервые, имеющих в Обществе более 1 года непрерывного стажа – в размере его среднемесячного заработка,

– имеющих почетные звания «Ветеран труда ОАО «СН-МНГ», «Герой труда НГК «Славнефть», «Ветеран НГК «Славнефть» в связи с уходом на пенсию впервые – в размере двух среднемесячных заработков работника.

5.9. Работодатель производит оплату стоимости проезда работников Общества с онкологическими заболеваниями в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций и лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены в г. Мегионе и г. Нижневартовске.

5.10. Работодатель обеспечивает доставку работников на работу и с работы из г. Нижневартовска, г. Мегиона, п. Высокий за счет средств Работодателя по графикам движения транспорта.

5.11. Работодатель производит оплату проезда детям работников ОАО «СН-МНГ», обучающимся в Нижневартовске, в размере 50 % стоимости проезда при наличии подтверждающих документов о стоимости проезда и финансовых возможностей Общества.

5.12. Работодатель обеспечивает бесплатными новогодними подарками детей работников Общества дошкольного и школьного возраста, которым не исполнилось 17 лет по состоянию на 31 декабря текущего года.

5.13. При наличии финансовых возможностей Работодатель обеспечивает работникам, работающим и постоянно проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, один раз в два года оплату за счет средств Работодателя проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа в соответствии с Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам ОАО «СН-МНГ» и членам их семей за счет средств ОАО «СН-МНГ» (Приложение 6).

5.14. Работникам, прекратившим трудовые отношения с Обществом в связи с уходом на пенсию по старости или инвалидности, назначается негосударственная пенсия в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении ОАО «СН-МНГ» (Приложение 7).

5.15. Работодатель обязуется выплатить в случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выходное пособие и сохранить за ним среднюю заработную плату согласно Трудовому кодексу РФ.

5.16. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с законодательством РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

5.17. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии с законодательством РФ.

5.18. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые два дня временной нетрудоспособности работникам Общества из расчета суммы, не превышающей установленного действующим законодательством максимального размера пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц, увеличенный на районный коэффициент, а с третьего дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Работодатель производит доплату до фактического заработка, получаемого работником до наступления временной нетрудоспособности, связанной с лечением онкологических заболеваний, а также в случаях, предусмотренных в трудовых договорах, заключенных с работниками.

5.19. Работодатель в соответствии с порядком, установленным законодательством РФ, производит выплату пособия по беременности и родам из расчета суммы, не превышающей установленного действующим законодательством максимального размера пособия по беременности и родам за полный календарный месяц, увеличенный на районный коэффициент, за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Работодатель производит доплату до фактического заработка, получаемого работником до наступления отпуска по беременности и родам, кроме работников, имеющих страховой стаж менее шести месяцев.

Работодатель производит доплату до оклада (должностного оклада) с

учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если в течение последних 12 календарных месяцев перед наступлением отпуска по беременности и родам работник находился в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 или 3-х лет.

5.20. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, направляемым Работодателем для повышения квалификации в соответствии с законодательством РФ.

5.21. Лицам, прибывшим по договоренности (приглашению) с Работодателем из-за пределов города Мегион и заключившим с Работодателем трудовые договоры, предоставляются следующие гарантии и компенсации за счет средств Работодателя:

– единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

– оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

– оплата проживания работников на срок не более 30 календарных дней по решению генерального директора ОАО «СН-МНГ».

5.22. Работнику, уволенному в связи с выходом на пенсию по старости или в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинскими показаниями, а также работнику, прожившему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 15 лет и имеющему непрерывный стаж работы не менее 10 лет на дату увольнения в структурных подразделениях и дочерних обществах ОАО «СН-МНГ» (включая время работы в Акционерном обществе открытого типа «Мегионнефтегаз», Производственном объединении «Мегионнефтегаз», Нефтегазодобывающем управлении «Мегионнефть», Нефтепромысловом управлении «Мегионнефть»), и членам их семей, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в пределах территории Российской Федерации, в течение одного года с даты увольнения оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам, а также стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. В соответствии с федеральным законодательством и Трудовым кодексом РФ обеспечить здоровые и безопасные условия труда, а также надлежащие санитарно-гигиенические условия, в связи с чем в Обществе оборудуются санитарно-бытовые помещения, укомплектовываются аптечки для оказания первой медицинской помощи, организовывается обеспечение питьевой водой. Рассматривать предложения представительного органа работников Общества, направленные на недопущение производственного травматизма и заболеваемости, выполнять их в установленные сроки.

6.2. Обеспечить в местах производства работ, на отдаленных место-

рождениях, при работе по сложному режиму работы (режиму удлиненных смен) безопасные условия труда работникам, а также условия быта и отдыха, связанные с выполнением работниками трудовых обязанностей, в соответствии с санитарными правилами (оборудованные санитарно-бытовые помещения, помещения для приема горячей пищи, помещения для междуменного отдыха, сна, обогрева и др.).

6.3. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать вред в соответствии с федеральным законодательством.

6.4. Осуществлять социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

6.5. Расследовать и вести учет несчастных случаев, инцидентов и аварий на производстве, профессиональных заболеваний.

6.6. Проводить в случаях, предусмотренных законодательством, профилактические предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников ОАО «СН-МНГ», в том числе гинекологический онкоосмотр на базе ЛДЦ «Здоровье», за счет средств Работодателя.

6.7. Дважды в год проводить анализ производственного травматизма, профзаболеваемости и заболеваемости с временной нетрудоспособностью, по результатам которого устанавливать конкретные задачи подразделениям по предупреждению несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений, обеспечить их выполнение.

6.8. Обеспечить работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с настоящей Коллективным договором и «Нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам структурных подразделений ОАО «СН-МНГ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утвержденными Работодателем.

Выдавать бесплатно по утвержденным «Нормам бесплатной выдачи сменяющихся и обезвреживающих средств, репеллентов для работников открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз», занятым на работах, связанных с загрязнением – мыло; с трудносмываемыми загрязнениями – очищающую пасту; занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных веществ – крема гидрофильного, гидрофобного и регенерирующего действия.

6.9. Обеспечивать хранение, химчистку и стирку спецодежды за счет средств Работодателя.

6.10. Выдавать работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты по спискам, составленным структурными подразделениями согласно «Перечню профессий и должностей ОАО «СН-МНГ», занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока» по результатам замеров вредных производственных факторов на рабочих местах (Приложение 8).

6.11. Предоставлять транспортные средства для перевозки в медицинское учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также для доставки ра-

ботников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи. Необходимость эвакуации работника санитарной авиацией определяет руководитель структурного подразделения по согласованию с фельдшером здравпункта.

6.12. Своевременно информировать в установленном порядке Федеральные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления об авариях на опасных производственных объектах. Принимать меры по защите жизни и здоровья работников и населения в случаях аварий.

6.13. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за ним место работы (должности) и средний заработок.

6.14. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в структурном подразделении.

6.15. Организовать обучение и повышение квалификации работников по вопросам охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Требовать исполнения работниками обязательств в части соблюдения норм и правил промышленной и пожарной безопасности, охраны труда.

6.16. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам в вопросах охраны труда.

6.17. Работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда, отстранять от работы (не допускать к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

6.18. Работодатель признает:

– отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности его здоровью и жизни, либо от выполнения тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет для него дисциплинарной и материальной ответственности.

6.19. Работник обязуется:

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– 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.

6.20. Представительный орган работников Общества обязуется:

– организовать общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда. Подавать предложения, направленные на улучшение охраны труда;

– создавать совместно с Работодателем на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Раздел 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. К молодежи (молодым работникам) относятся работники Общества в возрасте до 30-ти лет включительно.

7.2. К молодым специалистам (в течение 3-х лет со дня трудоустройства) относятся работники, являющиеся выпускниками высшего профессионального образовательного учреждения, окончившие полный курс очной формы обучения, получившие диплом государственного образца:

– направленные для трудоустройства в Общество согласно договору на подготовку специалиста с высшим профессиональным образованием, заключенному между образовательным учреждением и Обществом;

– направленные для трудоустройства в Общество согласно ученическому договору, заключенному между лицом, обучающимся в высшем образовательном учреждении, и Обществом;

– прибывшие для трудоустройства по приглашению генерального директора Общества на основании утвержденной потребности в молодых специалистах.

Статус «Молодой специалист» может быть присвоен работнику Общества по ходатайству Совета молодых специалистов (в соответствии с Положением о Совете молодых специалистов ОАО «СН-МНГ») или руководителя структурного подразделения, в котором работает выпускник высшего профессионального образовательного учреждения, – на основании решения генерального директора Общества.

7.3. Работодатель осуществляет работу с молодежью, направленную на обновление и восполнение кадрового состава Общества. Цели и методы работы с молодежью регламентированы локальными нормативными актами Общества.

7.4. Основными целями работы с молодежью являются:

– передача и развитие профессионального мастерства;

– эффективная адаптация молодежи к производственной деятельности;

– подготовка качественного кадрового состава Общества;

– развитие научно-технического потенциала молодежи;

– обеспечение преемственности поколений;

– повышение корпоративной культуры молодежи и лояльности к Обществу.

7.5. Основными методами работы с молодежью являются:

– функционирование и развитие школы наставничества;

– обеспечение условий для адаптации;

– обучение, профессиональное развитие;

– предоставление возможностей квалификации и продвижения;

– организация и проведение конференций научно-технического творчества молодежи (НТТМ);

– обеспечение условий для участия во внешних (городских, окружных и др.) конкурсах, соревнованиях, направленных на выявление творческого потенциала молодежи;

– социальная поддержка молодых специалистов;

– взаимодействие с Советом молодых специалистов.

7.6. Молодым специалистам предоставляются следующие льготы и компенсации:

7.6.1. Молодым специалистам, прибывшим по приглашению генерального директора Общества из-за пределов города Мегион, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

– единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов);

– оплата стоимости проезда в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

– предоставление жилого помещения (части жилого помещения) для проживания в жилищном фонде Общества.

7.6.2. По окончании периода стажировки и первичной адаптации (6 месяцев со дня трудоустройства) на основании решения Комиссии по подведению итогов стажировки и первичной адаптации о достигнутом уровне адаптации, подготавливаются предложения о дальнейшем месте работы по конкретной должности (профессии) каждого молодого специалиста.

7.6.3. Молодым специалистам, не имеющим в полном размере процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (СН), ежемесячно, с момента приема на работу, выплачивается компенсационная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Размер компенсационной надбавки устанавливается приказом генерального директора.

7.7. В целях привлечения и закрепления для работы в Обществе молодежи, а также для обеспечения равенства прав работников на получение справедливой заработной платы за равный труд в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 50 % с первого дня работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

Раздел 8. ВЗАИМОТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФСОЮЗА И СОВЕТА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель признает деятельность первичной профсоюзной организации (далее Профсоюз) и Совета представителей работников ОАО «СН-МНГ» (далее СПР), направленную на защиту экономических и социальных прав работников, осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, исполнением Работодателем и работниками Общества обязательств, принятых настоящим Коллективным договором.

8.2. В целях создания условий для успешной работы Профсоюза и СПР Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять Профсоюзу и СПР необходимую им информа-

цию по вопросам труда и социально-экономического развития ОАО «СН-МНГ» для компетентного ведения переговоров, заключения Коллективного договора и осуществления контрольных и защитных функций Профсоюза и СПР.

При передаче Работодателем информации, которая содержит сведения, составляющие коммерческую тайну и (или) конфиденциальную информацию, Профсоюз и СПР обязуются не разглашать указанную информацию и соблюдать установленный Работодателем режим коммерческой тайны и конфиденциальной информации, в том числе нести ответственность за разглашение информации.

8.2.2. Предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование оборудованное помещение с отоплением, освещением и уборкой, средства связи, оргтехнику, хозоборудование, малочисленный инвентарь и канцтовары в соответствии со сметой, предоставленной Профсоюзом и согласованной с Работодателем. Производить ремонт и текущее обслуживание предоставленного помещения и оборудования за счет средств ОАО «СН-МНГ».

8.2.3. С предварительного (письменного) согласия Работодателя (руководителей структурных подразделений) предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, оплачиваемое в размере среднего заработка время для участия в работе профсоюзных конференций, заседаний профкомов, их президиумов, постоянных комиссий профсоюзной организации.

8.2.4. На основании письменных заявлений работников обеспечить через бухгалтерию взимание профсоюзных взносов с членов профсоюза в размере 1 % заработной платы и перечисление их на расчетный счет Профсоюза.

8.2.5. В порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ, рассматривать совместно с представительным органом работников (профсоюзом и СПР) вопросы, касающиеся изменений оплаты труда, отдыха, охраны труда и др.

8.2.6. При наличии финансовых возможностей Работодатель по дополнительному соглашению имеет право оплачивать Профсоюзу культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия по программам и сметам, согласованным Работодателем.

8.3. Профсоюз и СПР обязуются:

8.3.1. Содействовать эффективной работе ОАО «СН-МНГ» присущими им методами и средствами в соответствии с Уставом профсоюза, Положением о Совете представителей работников ОАО «СН-МНГ».

8.3.2. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

8.3.3. В целях неукоснительного соблюдения прав и предоставления Работодателем соответствующих гарантий членам первичной профсоюзной организации Профсоюз обязуется своевременно и в полном объеме предоставлять Работодателю информацию о персональном и количественном составе Профсоюза.

8.4. Профсоюз, СПР и Работодатель сотрудничают на паритетных началах и выступают совместно в государственных органах по защите интересов работников и ОАО «СН-МНГ».

8.5. Контроль за ходом выполнения настоящего Коллективного договора рассматривается на совместных заседаниях Работодателя, Профсоюза и СПР.

8.6. За умышленное неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**Раздел 9.
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ
ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии стремления к выполнению сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

9.2. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников в течение месяца после его подписания через средства массовой информации.

Работодатель обязан ознакомить индивидуально каждого работника с настоящим Коллективным договором.

Работодатель обязан ознакомить вновь принимаемых работников с настоящим Коллективным договором при приеме на работу (до подписания трудового договора).

9.3. Стороны договорились производить урегулирование конфликтов, разногласий, возникающих в ходе выполнения обязательств Коллективного договора, изменений и дополнений к нему, при полном уважении сторон в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном настоящим Коллективным договором, с последующей уведомительной регистрацией изменений и дополнений в соответствующем органе по труду администрации города Мегиона.

9.5. Коллективный договор подписан в 3 (трех) экземплярах: по одному экземпляру Работодателю и представительным органам работников.

9.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду администрации города Мегиона.

**Заключен на конференции
работников ОАО «СН-МНГ»
15 апреля 2009 года**

Подписан 15 апреля 2009 года

От Работодателя
Ю.В. Шульев,
генеральный директор
ОАО «СН-МНГ»

От работников
Н.А. Сохраненко,
председатель Совета
представителей работников
ОАО «СН-МНГ»
С.В. Березкин,
председатель первичной
профсоюзной организации
ОАО «СН-МНГ»

**Приложение 1
к Коллективному договору
ОАО «СН-МНГ»
на 2009 – 2011 годы**

**П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка
открытого акционерного общества
«Славнефть-Мегионнефтегаз»
на 2009 – 2011 гг.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз» (ОАО «СН-МНГ», Общество), далее – «Правила», являются неотъемлемым приложением к Коллективному договору Общества, распространяют свое действие на работников ОАО «СН-МНГ» и регулируют трудовые отношения в Обществе.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права

и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.2. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются основными правами, обязанностями и ответственностью работника и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ОАО «СН-МНГ».

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работника и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ОАО «СН-МНГ».

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональной организации труда, эффективному использованию рабочего времени и высокому качеству работ.

1.4. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрениями за добросовестный труд. К нарушителям трудовой и производственной дисциплины применяются меры дисциплинарного взыскания.

**2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА
И ОБЯЗАННОСТИ
РАБОТОДАТЕЛЯ**

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.6. Направлять работников, находящихся на своем рабочем месте, либо на территории объектов работодателя, а также на территории

иных объектов, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию, в медицинское учреждение для проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольное, наркотическое, иное токсическое), в отношении которых согласно критериям, установленным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, имеются достаточные основания полагать, что работники находятся в состоянии опьянения.

2.1.7. Принимать локальные нормативные акты, издавать приказы, отдавать распоряжения, указания, обязательные для исполнения работниками.

2.1.8. Способствовать работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

2.1.9. Иные права в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, локальными нормативными актами.

2.2. Работодатель обязан:

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

2.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

2.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за равный труд.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за его выполнением.

2.2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору, в установленной сфере деятельности; уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.11. Рассматривать представления Совета представителей работников и профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.2.12. Обеспечить стажировку работников в соответствии с дей-

ствующим законодательством и локальными нормативными актами.

2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.14. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

2.2.15. Обеспечить применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

2.2.16. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.17. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смыывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

2.2.18. Обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

2.2.19. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

2.2.20. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.21. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

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

**3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА
И ОБЯЗАННОСТИ
РАБОТНИКОВ**

3.1. Каждый работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые ус-

тановлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

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

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

3.1.5. 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.

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

3.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

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

3.1.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

3.1.12. Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

3.1.13. Компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.1.15. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.16. Иные права в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, локальными нормативными актами.

3.2. Каждый работник обязан:

Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется трудовым договором, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также техническими правилами, должностными и рабочими инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

Работник обязан:

3.2.1. Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда – основу порядка на производстве, условия трудового договора, рабочие и должностные инструкции, иные локальные нормативные акты,

которыми на работника возложены трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.2.2. Соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс профессиональной этики работников Общества: поддерживать корпоративную культуру и разделять корпоративные ценности и соблюдать стандарт внешнего вида работника Общества (следить за своими манерами, внешним видом и поведением на рабочем месте), а также правила и нормы поведения в трудовом коллективе, не допускать при этом:

3.2.2.1. Доставку на рабочее место, либо на территорию объектов работодателя, а также на территорию иных объектов, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию, в том числе на территорию месторождений (нефтепромыслов, кустов), а также пунктов сбора и транспорт работодателя алкогольных (в том числе слабоалкогольных и спиртосодержащих), наркотических и токсических веществ;

– хранение вышеуказанных веществ, употребление вышеуказанных веществ в течение всего времени нахождения на рабочем месте (нефтепромысле, кусту, а также пункте сбора и транспорте работодателя при доставке на рабочее место и от него), включая периоды междуменного отдыха;

– появление или нахождение на рабочем месте (нефтепромысле, кусту), в том числе в пунктах сбора и транспорте при доставке на рабочее место и от него, в рабочее время, выходные, нерабочие праздничные дни, в период междуменного, междувахтового отдыха в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

3.2.2.2. Доставку на рабочее место, либо на территорию объектов работодателя, а также на территорию иных объектов, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию, в том числе на территорию месторождений (нефтепромыслов, кустов) огнестрельного, холодного и другого оружия, иных предметов и веществ, за исключением тех, которые необходимы для осуществления трудовой деятельности.

3.2.2.3. Доставку на рабочее место, либо на территорию объектов работодателя, а также на территорию иных объектов, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию, в том числе на территорию месторождений (нефтепромысла, куста), на вверенном транспортном средстве лиц, фамилия и инициалы которых не указаны в путевом листе.

3.2.2.4. Выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, не порученных непосредственным руководителем, а также появления посторонних лиц на своем рабочем месте.

3.2.2.5. Проезда (в целях обеспечения безопасности дорожного движения на дорогах не общего пользования) на личном транспорте на территории Общества, в том числе на территорию месторождений (нефтепромыслов, кустовых площадок), и оставление личного транспорта на прилегающих к месторождениям (нефтепромыслам, кустовым площадкам) участках автодороги не общего пользования.

3.2.2.6. Нарушений положений Кодекса профессиональной этики работников Общества, в том числе:

3.2.2.6.1. Не распространять сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство других работников Общества.

3.2.2.6.2. Не предпринимать действий, способных привести к ущемлению интересов Общества или нанести ущерб Обществу и его деловой репутации.

3.2.2.6.3. Не допускать действий, которые могли бы быть расценены как злоупотребление служебными обязанностями работника.

3.2.3. Выполнять установленные нормы труда, своевременно и точно выполнять работы по нарядам и заданиям, нормы выработки и нормированные производственные задания.

3.2.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

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

3.2.6. Улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину.

3.2.7. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3.2.8. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

3.2.9. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

3.2.10. 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Работники, в отношении которых согласно критериям, установленным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, имеются достаточные основания полагать, что они находятся в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического, иного токсического) по требованию работодателя обязаны проходить медицинское освидетельствование на состояние опьянения.

3.2.11. В установленном порядке принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария и др.).

3.2.12. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления, передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и в исправном состоянии, соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Общества, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.2.13. Систематически самостоятельно повышать свою профессиональную квалификацию.

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

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Общества.

4.2. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.3. 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 данного работодателя.

4.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– свидетельство о постановке на налоговый учет и присвоении идентификационного номера налогоплательщика;

– документ о прохождении медицинского осмотра (обследования);

– в отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

4.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

При приеме на работу работодатель обязан предупредить работника об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую тайну (конфиденциальную информацию) Общества, и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

При переводе, перемещении в установленном порядке на иную должность, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с должностной (рабочей) инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

4.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

4.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (выдавать расчетные листки). Выдача расчетных листков производится в порядке, определенном приказом работодателя.

4.8. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Общества.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет

право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

4.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Трудовым кодексом.

4.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом генерального директора, либо лиц, уполномоченных на это доверенностями генерального директора.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в части не оплачиваемой суммы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В порядке, установленном трудовым законодательством, по письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается при пятидневной рабочей неделе 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

Порядок предоставления дополнительного времени отдыха женщинам определяется графиками выходов на работу. Для обеспечения нормального цикла производственной деятельности Общества, с согласия работника, разрешается суммирование дополнительного времени отдыха за 2 недели.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

— для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю;

— для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю;

— для работников, являющихся инвалидами I и II группы, — не более 35 часов в неделю;

— для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Сокращенная продолжительность рабочего времени медицинским работникам устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и постановлениями Правительства РФ:

— для медицинских работников ЛДЦ «Здоровье, управления «Соцнефть» не более 39 часов в неделю;

— для врачей ЛДЦ «Здоровье», ведущих исключительно амбулаторный прием больных — 33 часа в неделю.

В случае если работник имеет право на сокращенную рабочую неделю по нескольким основаниям, ему устанавливается рабочая неделя минимальной продолжительности.

5.3. В непрерывно действующих производствах, при выполнении некоторых видов работ, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, а также при применении вахтового метода организации работ, приказом генерального директора Общества, либо иных должностных лиц Общества, уполномоченных на это генеральным директором (в структурных подразделениях — приказом руководителя структурного подразделения) вводится суммированный учет рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов.

В приказе о введении суммированного учета рабочего времени указывается продолжительность учетного периода, перечень профессий (должностей), место работы (подразделение) работников в соответствии со штатным расписанием, в отноше-

нии которых вводится суммированный учет рабочего времени.

Прием либо перевод работника, состоящего в трудовых отношениях с Обществом, на суммированный учет рабочего времени производится в соответствии с приказом о введении суммированного учета рабочего времени и оформляется приказом на основании заключенного трудового договора либо дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.4. В Обществе применяются следующие режимы работ:

— пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;

— шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;

— рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

— сменная работа.

5.4.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, — трудовым договором.

5.4.2. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), устанавливается следующий режим работы:

Начало работы 08.00 часов

Перерыв с 12.00 до 13.00 часов

Окончание работы 17.00 часов.

5.4.3. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Руководители структурных подразделений обязаны довести график сменности, разработанный с учетом соблюдения нормального числа рабочих часов, до каждого работника под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

В учетном периоде производится пересчет нормального числа рабочих часов путем исключения из этого периода времени, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей (период временной нетрудоспособности, всех видов отпусков и т.д.).

5.4.4. В тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также при сменных работах продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

5.4.5. В случае производственной необходимости в течение учетного периода графики работы сменности могут быть изменены работодателем в установленном законодательством порядке.

5.4.6. Руководитель структурного подразделения (для АУП и цехов ОАО «СН-МНГ» — начальник департамента управления персоналом) обязан организовать точный учет фактически отработанного времени каждым работником.

5.5. Рабочее время и время отдыха при работе вахтовым методом в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на

вахте и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

5.6. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.7. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.8. Привлечение к сверхурочным работам, как правило, не допускается и производится работодателем в исключительных случаях, в соответствии с трудовым законодательством.

Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Привлечение к сверхурочной работе производится по приказу генерального директора Общества, либо иных должностных лиц Общества, уполномоченных на это генеральным директором (в структурных подразделениях — приказом руководителя структурного подразделения).

Руководитель структурного подразделения (для АУП и цехов ОАО «СН-МНГ» — начальник департамента управления персоналом) обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Превышение нормального числа часов при работе по графику в рамках учетного периода не является сверхурочной работой, и оплата производится в одинарном размере.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается:

— для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

— для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

— для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения,

эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного представительного органа работников.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в АУП и цехах ОАО «СН-МНГ» производится по решению генерального директора Общества на основании приказа, в структурных подразделениях — по решению генерального директора Общества на основании приказа руководителя структурного подразделения.

5.10. Руководитель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

— появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

— не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

— не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

— при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

— по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными правовыми актами.

5.11. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.12. Проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрическое освидетельствование работников производится на основании графика, согласованного с лечебным учреждением. Медицинские осмотры (обследования), психиатрическое освидетельствование работников производятся за счет средств работодателя. На время прохождения указанного медицинского осмотра за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

5.13. Запрещается в рабочее время:

5.13.1. Отвлекать работников от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные

слеты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристические поездки);

5.13.2. Созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.14. Работникам в период нахождения на рабочем месте, включая месторождения (нефтепромыслы, кустовые площадки), в целях обеспечения безопасных условий труда и междуменного отдыха, запрещается:

5.14.1. Заниматься делами, не связанными с выполнением трудовых функций, в том числе собирать грибы, ягоды, орехи, рыбачить, охотиться, купаться в водоемах, играть в азартные игры, курение в местах, не отведенных для этой цели и надлежащим образом не оборудованных.

5.14.2. Осуществлять доставку, ношение, хранение, распространение алкогольных (спиртосодержащих) напитков, наркотических и токсических веществ, а также доставку, ношение, хранение огнестрельного, холодного и другого оружия, иных предметов и веществ, не предназначенных для выполнения трудовых обязанностей, на территории производственных объектов Общества, в том числе мест, предназначенных для междуменного отдыха.

Употреблять спиртные напитки, а также наркотические и токсические вещества, на рабочем месте, находиться на рабочем месте, на территории месторождений, в пунктах сбора и транспорте при доставке на рабочее место и от него, в рабочее время, выходные, нерабочие праздничные дни, в период междуменного, междувахтового отдыха в состоянии алкогольного, наркотического, иного токсического опьянения.

5.15. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха в течение 10 минут:

– при температуре воздуха ниже -28°C – через каждые 40 минут работы;

– при температуре воздуха ниже -35°C – через каждые 30 минут работы;

– при температуре воздуха ниже -40°C – через каждые 25 минут работы;

– при температуре воздуха ниже -45°C – через каждые 20 минут работы.

Работникам, работающим в холодное время года в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха в течение 10 минут через каждые 1,5 часа работы.

Перерывы для обогрева и отдыха включаются в рабочее время. Работа на открытом воздухе производится с соблюдением предельно допустимых температур, установленных органами государственной власти ХМАО – Югры.

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

5.17. По семейным и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем согласно Трудовому кодексу РФ.

5.18. Матерям, в случае отсутствия матери другим лицам, воспитывающим детей – школьников младших классов (1 – 4), предоставляется в День знаний 1 сентября дополнительный выходной день без сохранения заработной платы по заявлению работника.

5.19. Предоставление дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится по

приказу генерального директора Общества, либо иных должностных лиц Общества, уполномоченных на это генеральным директором, на основании заявления работника, согласованного с непосредственным руководителем.

5.20. Предоставление дней отдыха за дни сдачи крови и ее компонентов производится приказом генерального директора Общества, либо иных должностных лиц Общества, уполномоченных на это генеральным директором, на основании заявления работника, согласованного с непосредственным руководителем и справки учреждения переливания крови.

6. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

6.1. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Общества ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Обществе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Общества продолжительностью 28 календарных дней.

6.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Общества:

– работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в количестве 16 календарных дней;

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Перечню профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (приложение к ПВТР). Перечень разработан в соответствии с действующим законодательством;

– с ненормированным рабочим днем в соответствии с Перечнем должностей руководителей и специалистов ОАО «СН-МНГ», имеющим право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

6.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.5. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее – дополнительный отпуск) предоставляется одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.5.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный отпуск, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

6.5.2. При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск и при выплате компенсации при увольнении, число дней работы рассчитывается пропорционально отработанному времени.

6.6. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска

работник должен быть извещен под роспись (уведомление, приказ) не позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Общества, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.7. Не допускается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6.9. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

6.10. Выплата компенсации за неиспользованный отпуск производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. По усмотрению работодателя, за безукоризненное выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества выполняемых работ (оказываемых услуг), продолжительную и безупречную работу, а также иные достижения в работе к работникам могут быть применены следующие виды поощрений:

а) Благодарность генерального директора ОАО «СН-МНГ»;

б) Почетная грамота ОАО «СН-МНГ»;

в) Почетное звание «Ветеран труда ОАО «СН-МНГ».

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

7.2. За особые трудовые заслуги работнику представляются к награждению государственными наградами, отраслевыми знаками отличия в труде, наградами ОАО «НГК «Славнефть»: орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, почетными званиями.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.1.1. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет

следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.1.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.1.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей с учетом обстоятельств совершения проступка, предшествующего поведению работника, его отношения к труду.

8.1.3.1. К однократному грубому нарушению трудовых обязанностей относятся:

а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) вне пределов рабочего места, в том числе:

– оставление работы без уважительной причины работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения;

– оставление работы без уважительной причины работником, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора;

– самовольное использование дополнительного времени отдыха, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

8.1.4. Независимо от мер применения дисциплинарного взыскания работнику, совершившему дисциплинарный проступок, премия не выплачивается полностью или частично в соответствии с Положением о ежемесячном премировании работников ОАО «СН-МНГ».

8.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

8.3. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Генеральный директор Общества, а также должностные лица, уполномоченные генеральным директором на подписание кадровых приказов, до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания могут снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.6. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, поощрения в виде Благодарности, Почетной грамоты и присвоения почетного звания к работнику не применяются.

8.7. Работник, причинивший ущерб работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9. ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1. Работники ОАО «СН-МНГ» должны соблюдать требования по промышленной и пожарной безопасности, охране труда и производственной санитарии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами.

Приложение 1 к ПВТР ОАО «СН-МНГ» Коллективного договора ОАО «СН-МНГ» на 2009 – 2011 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей ОАО «СН-МНГ» с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск

В соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22 (ред. от 29.05.1991 г.) (далее по тексту Список), дополнительные отпуска предоставляются следующим работникам:

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Раздел, пункт Списка	№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Раздел, пункт Списка
1	2	3	4	1	2	3	4
1	Аппаратчик (старший аппаратчик) химводоочистки, занятый: - ведением процесса хлорирования - выполнением других работ по химической очистке воды	14 7	р.43 п.7а р.43 п.7б	21	Монтер пути, постоянно занятый на путевых работах с ручным пневматическим и электрическим ударным инструментом	7	р.33А п.10
2	Врач-участковый терапевт, врач-онколог, врач-невропатолог, врач-участковый терапевт цехового врачебного участка, врач-заведующий отделением, лабораторией	14	р.40 п.168	22	Обходчик линейный, старший обходчик линейный, занятые на нефтегазопромыслах, напорных нефтепроводах ЦППН	7	р.9 п.141
3	Врач учреждения здравоохранения	14	р.40 п.169	23	Оператор копировальных и множительных машин	7	р.43 п.109
4	Врач-физиотерапевт	14	р.40 п.61	24	Оператор обезжелезивающей и обессоливающей установки	7	р.9 п.186
5	Грузчик, постоянно занятый на погрузо-разгрузочных работах с пылящими и другими токсическими грузами	7	р.43 п.31в	25	Оператор по добыче нефти и газа, оператор по сбору газа, оператор товарный, занятые на добыче и транспортировке нефти и газа	7	р.9 п.146
6	Исполнитель художественно-оформительских работ, постоянно занятый на работах с нитрокрасками кистью и методом окунания (как маляр, постоянно занятый на работах с нитрокрасками кистью и методом окунания)	7	р.14 п.5	26	Оператор по исследованию скважин	7	р.9 п.136
7	Кладовщик, старший кладовщик, занятый работой в специализированных материальных складах: химикатов, растворителей, нефтепродуктов, смазочных масел, возвратной тары из-под химических веществ	7	р.43 п.58а	27	Оператор по подготовке скважин к капитальному и ползучему ремонту	7	р.9 п.126
8	Лаборант химического анализа, старший лаборант химического анализа, постоянно занятые на анализе катализаторов (кроме меди, цинка, кобальта, осернированных, фосфорнокислых, никелевых)	7	р.9 п.104	28	Оператор по поддержанию пластового давления	7	р.9 п.15
9	Лаборант химического анализа, старший лаборант химического анализа, постоянно работающие на анализе газа, нефти, продуктов переработки нефти	14	р.9 п.99	29	Рабочие, занятые на погрузке и разгрузке химического сырья, продукции и отходов, обладающих токсичными, едкими и раздражающими свойствами	14	р.10 п.777
10	Маляр, постоянно занятый на работах с нитрокрасками кистью и методом окунания	7	р.14 п.5	30	Рабочие, постоянно занятые на обработке, обдирке, полировке, точке и шлифовке твердыми абразивными кругами, мягкими абразивными кругами и полотнами с нанесенными на них абразивными кругами и полотнами с нанесенными на них абразивными порошками (зернами) сухим способом	14	р.43 п.129
11	Мастер по добыче нефти, газа и конденсата	7	р.9 п.266	31	Слесарь по ремонту технологических установок: - занятый на ремонте газовых установок, на транспортировке газа и нефти; - при переработке прочих видов нефти	7 7	р.9 п.1086 р.9 п.416
12	Машинист двигателей внутреннего сгорания, занятый обслуживанием дизельных электростанций	7	р.43 п.89б	32	Слесарь-ремонтник, занятый: - обслуживанием и ремонтом технологического оборудования на складах химсырья, химпродуктов, нефтепродуктов; - ремонтом, наладкой и обслуживанием оборудования в цехах, где применяются синтетические клеи, содержащие фенол, формалин, формальдегид и мочевины	14 7	р.43 п.195а р.28 п.93
13	Машинист компрессорных установок, занятый обслуживанием: - газовых компрессоров - воздушных компрессоров	14 7	р.9 п.8 р.43 п.91а	33	Слесарь-сантехник: - занятый ремонтом, надзором и обслуживанием внутридомовой канализации, водопровода и общественных уборных	7	р.38 п.3
14	Машинист крана (крановщик), занятый управлением кранами башенными самоходными, кранами башенными стационарными, кабельными и портально-стреловыми, кранами с ДВС	7	р.25 п.18	34	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	14	р.40 п.174
15	Машинист крана (крановщик), занятый обслуживанием кранов на железнодорожном, гусеничном и пневмоколесном ходу с ДВС, дизелями и электрическими двигателями	7	р.43 п.95с	35	Токарь, занятый обдиркой заготовок в холодном состоянии	7	р.4 п.1030
16	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7	р.43 п.170в	36	Чистильщик, постоянно занятый на очистке внутри цистерн, резервуаров и баков из-под нефтепродуктов и химических веществ	14	р.43 п.216
17	Машинист технологических насосов	7	р.9 п.416	37	Электрогазосварщик, занятый: - на работе в помещениях; - на наружных работах	14 7	р.13 п.13г р.13 п.13д
18	Машинист электростанции передвижной	7	р.43 п.100	38	Электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиотелефонии	7	р.34 п.11
19	Младший медицинский персонал учреждений здравоохранения и социального обеспечения	14	р.40 п.173				
20	Медицинская сестра по массажу (массажист)	14	р.40 п.81				

Примечание: дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется работникам, отработавшим в этих условиях не менее 50 % рабочего времени.

Приложение 2
к Коллективному договору
ОАО «СН-МНГ»
на 2009 – 2011 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о наградах
открытого акционерного общества
«Славнефть-Мегионнефтегаз»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение разработано с целью учреждения знаков отличия в труде открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз» (далее – Общество), стимулирования и поощрения работников Общества за успехи в работе.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников Общества.

1.3. Количество награждаемых работников по структурным подразделениям Общества утверждается генеральным директором по представлению начальника департамента управления персоналом.

1.4. При распределении количества наград ко Дню работников нефтяной и газовой промышленности общая численность представляемых к поощрению не может превышать 2,5 % от общего количества работников Общества. При этом соотношение количества награжденных рабочих и служащих должно соответствовать соотношению фактической численности рабочих и служащих кон-

кретного подразделения. Процент количества наград и соотношение награжденных рабочих и служащих могут быть изменены по решению генерального директора.

1.5. Для поощрения работников Общества учреждаются следующие награды:

- Благодарность генерального директора ОАО «СН-МНГ»,
- Почетная грамота ОАО «СН-МНГ»,
- Почетное звание «Ветеран труда открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз».

1.6. Награждение производится в следующем порядке и по следующим основаниям:

Поощрение знаками отличия в труде производится поэтапно: от

объявления благодарности генерального директора ОАО «СН-МНГ» (первый знак отличия в труде) до присвоения звания «Ветеран труда открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз» (высший знак отличия в труде).

При этом временной разрыв между объявлением благодарности – награждением Почетной грамотой и присвоением почетного звания – составляет, как правило, три года.

Объявление благодарности, присвоение почетного звания, награждение Почетной грамотой производится приказом по Обществу.

Поощрение знаками отличия в труде производится в профессиональный праздник День работников нефтяной и газовой промышленности.

1.7. Распределение количества и видов знаков отличия в труде, утвержденное генеральным директором, направляется в кадровые службы структурных подразделений Общества не позднее, чем за два месяца дня предполагаемого награждения.

1.8. Кадровые службы структурных подразделений представляют в отдел кадров департамента управления персоналом ОАО «СН-МНГ» наградной материал – документы, представляемые к награждению (наградной лист, в котором должен быть отражен личный вклад работника в повышение производительности труда, совершенствование технологии производства и условий труда и список представляемых, к поощрению подписанный руководителем

структурного подразделения, цеха, службы, отдела и т.п. и согласованный с директором по направлению деятельности).

2. БЛАГОДАРНОСТЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОАО «СН-МНГ»

2.1. Благодарностью генерального директора ОАО «СН-МНГ» награждаются работники, проработавшие в структурных подразделениях Общества на менее 1 года и показавшие определенные успехи в работе, не имеющие взысканий за нарушения трудовой и производственной дисциплины за последний год работы перед награждением.

2.2. Список работников, представляемых для награждения Благодарностью, согласованный с директором по направлению деятельности, подписывает руководитель структурного подразделения, цеха, службы, отдела и т.п., направляет в отдел кадров ОАО «СН-МНГ» не позднее, чем за 2 месяца до награждения для подготовки наградных документов (оформления бланков, подготовки приказов о награждении) и утверждения их генеральным директором (Приложение № 1).

2.3. Работникам, которым объявлена Благодарность генерального директора ОАО «СН-МНГ», в трудовую книжку вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о поощрении.

2.4. Вручение Благодарности генеральным директором ОАО «СН-МНГ» производится в торжественной обстановке на общем собрании трудового коллектива.

2. ПОЧЕТНАЯ ГРАМОТА ОАО «СН-МНГ»

3.1. Почетной грамотой ОАО «СН-МНГ» награждаются работники Общества, проработавшие в структурных подразделениях Общества, как правило, не менее 3 лет и показавшие определенные успехи в работе, не имеющие взысканий за нарушения трудовой и производственной дисциплины за последний год работы перед награждением.

3.2. Список работников, представляемых для награждения Почетной грамотой, согласованный с директором по направлению деятельности, подписывает руководитель структурного подразделения, цеха, службы, отдела и т.п., направляет в отдел кадров ОАО «СН-МНГ» не позднее, чем за 2 месяца до награждения для подготовки наградных доку-

ментов (оформления бланков, подготовки приказов о награждении) и утверждения их генеральным директором (Приложение № 1).

3.3. Работникам, награжденным Почетной грамотой ОАО «СН-МНГ», в трудовую книжку вносится соответствующая запись с указанием даты и номера приказа о поощрении.

3.4. Вручение Почетной грамоты ОАО «СН-МНГ» производится в торжественной обстановке на общем собрании трудового коллектива.

4. ВЕТЕРАН ТРУДА ОАО «СЛАВНЕФТЬ-МЕГИОННЕФТЕГАЗ»

4.1. Почетное звание «Ветеран труда открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз» (далее – «Ветеран труда ОАО «СН-МНГ») присваивается работникам Общества за долголетний и безупречный труд в структурных подразделениях Общества, не имеющих дисциплинарных взысканий в течение 3 лет перед присвоением звания.

4.2. В стаж работы, который учитывается при присвоении звания «Ветеран труда ОАО «СН-МНГ», включается непрерывная работа не менее 15 лет в структурных подразделениях Общества.

4.3. Для работников, принятых на работу в Общество в порядке перевода из дочерних предприятий ОАО «НГК «Славнефть» и других предприятий нефтяной и газовой промышленности, в непрерывный стаж работы, учитываемый для присвоения звания Ветеран труда ОАО «СН-МНГ», может включаться непрерывная работа в дочерних предприятиях ОАО «НГК «Славнефть» и других предприятий нефтяной и газовой промышленности не менее 15 лет по решению генерального директора.

4.4. Не прерывает стаж непрерывной работы в Обществе:

- перевод работника из одного структурного подразделения (дочернего общества) ОАО «СН-МНГ» в другое структурное подразделение (дочернее общество) ОАО «СН-МНГ» на основании приказа вышестоящей организации (Миннефтепром, Главтюменьнефтегаз, производственное объединение «Нижневартовскнефтегаз», производственное объединение «Мегионнефтегаз», АООТ «Мегионнефтегаз», ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз»);
- перевод работника из структурного подразделения и ОАО «СН-МНГ» в структурные подразделения других нефтяных компаний или в ад-

министрации муниципальных образований по приказу вышестоящих организаций (Миннефтепром, Главтюменьнефтегаз, производственное объединение «Нижневартовскнефтегаз», производственное объединение «Мегионнефтегаз», АООТ «Мегионнефтегаз», ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз»), если после окончания работы в указанных предприятиях работник принят в ОАО «СН-МНГ»;

– увольнение работника из ОАО «СН-МНГ» по собственному желанию по уходу за ребенком в возрасте до 14 лет (дошкольного возраста, по уходу за ребенком-инвалидом с детства), если работник после прекращения ухода за ребенком поступил на работу в ОАО «СН-МНГ»;

– увольнение работника из ОАО «СН-МНГ» в связи с призывом на воинскую службу, если работник в течение 3 (трех) месяцев после окончания воинской службы поступил на работу в ОАО «СН-МНГ»;

– увольнение работника в связи с его избранием на выборную должность в общественную организацию или органы власти, если работник поступил на работу в ОАО «СН-МНГ» непосредственно после окончания работы на выборной должности;

– увольнение работника из дочернего общества ОАО «СН-МНГ» в связи с ликвидацией данного общества, если он поступил на работу в ОАО «СН-МНГ» или дочернее общество ОАО «СН-МНГ» непосредственно после увольнения.

4.5. Для присвоения почетного звания не позднее, чем за 2 месяца до награждения, в отдел кадров ОАО «СН-МНГ» на кандидатов представляются документы для оформления наградного материала:

– список работников, представляемых для присвоения почетного звания, подписанный руководителем структурного подразделения по согласованию с директором по направлению деятельности (Приложение 1);

– наградной лист, в котором должен быть отражен личный вклад работника в результаты деятельности предприятия, повышение производительности труда, совершенствование технологий производства и условий труда (Приложение 2).

4.6. Присвоение звания «Ветеран труда ОАО «СН-МНГ» производится один

раз в год приказом генерального директора ОАО «СН-МНГ» ко Дню работников нефтяной и газовой промышленности.

4.7. Ветерану труда ОАО «СН-МНГ» выдается удостоверение, нагрудный знак и денежная премия.

В трудовую книжку Ветерана труда ОАО «СН-МНГ» вносится запись о присвоении Почетного звания.

4.8. Ветерану труда ОАО «СН-МНГ» устанавливаются следующие льготы:

а) оплата провоза багажа весом до 15 тонн на семью при выезде на постоянное место жительства в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. Оплата провоза багажа производится на основании следующих документов:

- копии билетов;
- копия удостоверения «Ветеран труда ОАО «СН-МНГ»;
- квитанция об оплате багажа;
- копия приказа об увольнении;
- копии свидетельства о рождении ребенка;
- копии свидетельства о браке;
- справки с места учебы детей, обучающихся на дневных отделениях в учреждениях высшего или среднего профессионального образования;

– копии трудовой книжки, пенсионного удостоверения, свидетельства о рождении работника, справки ЖЭУ о совместном проживании с работником родителей – в случае оплаты проезда родителей;

– справки МСЭ, подтверждающей факт установления инвалидности ребенка, справка с места жительства – в случае оплаты проезда детей-инвалидов старше 18 лет, находящихся на иждивении у работника ОАО «СН-МНГ».

б) при увольнении на пенсию работнику, отработавшему в структурном подразделении (дочернем обществе) ОАО «СН-МНГ» на момент увольнения не менее 1 года, производится выплата единовременного пособия в размере двух среднемесячных заработков.

4.9. Повторное присвоение почетного звания «Ветеран труда ОАО «СН-МНГ» не допускается.

Приложение 3
Коллективному договору
ОАО «СН-МНГ»
на 2009 – 2011 годы

ПОЛОЖЕНИЕ по организации и проведению рационализаторской, изобретательской работы в ОАО «СН-МНГ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями действующих нормативных документов с целью эффективного использования интеллектуального потенциала и повышения творческой активности работников ОАО «СН-МНГ» при решении производственных и организационно-технических задач.

1.2. Данное Положение определяет единый порядок подачи и рассмотрения заявлений на рационализаторские предложения, выплаты вознаграждения за их использование, премий за содействие рационализации и изобретательству.

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения, распространяется на все рационализаторские предложения, в том числе и на те, которые были поданы до даты его утверждения, и действуют до замены его новым.

2. РАЦИОНАЛИЗАТОРСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

2.1. Рационализаторским предложением может быть признано техническое решение, являющееся новым и полезным для Общества.

2.2. Не признаются рационализаторскими предложениями решения:

- снижающие надежность, долговечность и другие показатели качества продукции или ухудшающие условия труда и экологию, дающие положительный эффект, но более сложным или технически отсталым способом;
- ставящие лишь задачу или только определяющие конечный эффект без приведения конкретного технического решения;
- предусматривающие замену конструкции изделий, технологии производства, состава материалов на

Приложение 1
к Положению о наградах открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз»

СПИСОК
работников _____
(наименование организации)

представляемых к поощрению знаками отличия в труде по открытому акционерному обществу «Славнефть-Мегионнефтегаз»

1. Присвоить почетное звание Ветеран труда ОАО «СН-МНГ»:

1.1. _____

1.2. _____

2. Наградить Почетной грамотой ОАО «СН-МНГ»

2.1. _____

2.2. _____

3. Объявить Благодарность генерального директора ОАО «СН-МНГ»

3.1. _____

3.2. _____

Руководитель организации _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

М.П.

Приложение 2
к Положению о наградах открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз»

НАГРАДНОЙ ЛИСТ

На _____
(фамилия, имя, отчество, должность и наименование организации места работы)

представляемого к _____
(указывается вид награды, к которой представляется работник)

Стаж работы в отрасли _____ лет Число, месяц, год рождения _____.

Награжден отраслевыми, государственными наградами, наградами компании:
(указывается вид награды и год награждения)

(фамилия, имя, отчество, стаж работы в ОАО «СН-МНГ», дата начала трудовой деятельности в ОАО «СН-МНГ»)

Конкретные особые заслуги представляемого к поощрению: (производственные показатели, включая рационализаторскую работу, экономию сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, подготовку и воспитание кадров и т.д.)

Руководитель организации _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

М.П.

другие известные технические организационные или управленческие решения, назначение которых позволяет осуществить такую замену без дополнительного решения.

2.3. Составление, подача и рассмотрение заявления на рационализаторские предложения производится в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Предложение признается новым, если до подачи заявления по установленной форме данное или такое же решение:

- не использовалось, кроме случаев, когда решение использовалось по инициативе автора в течение не более трех месяцев до подачи заявления;
- не было предусмотрено приказами или распоряжениями ОАО «СН-МНГ», не было разработано техническими службами, либо не было заявлено другим лицом, которому принадлежит первенство;
- не было рекомендовано ОАО «НГК «Славнефть»;
- не предусмотрено обязательными нормативами (стандартами, техническими условиями и т.д.).

2.5. Предложение признается полезным, если его использование позволяет получить экономический, технический или иной положительный эффект.

Эффект от использования предложения может заключаться, например, в повышении производительности труда, качества, надежности и долговечности изделия, в экономии материальных и трудовых ресурсов, улучшении условий труда, промышленной и пожарной безопасности.

2.6. Право авторства на рационализаторское предложение признается за работниками, творческим трудом которых создано рационализаторское предложение, в порядке, установленном Положением.

Право авторства на рационализаторское предложение, созданное совместным творческим трудом двух и более работников, принадлежит им совместно как соавторам.

2.7. Не признаются соавторами лица, оказавшие автору рационализаторского предложения только техническую помощь (изготовление чертежей и образцов, выполнение расчетов, оформление документации, проведение опытной проверки и т.п.).

2.8. Изменение состава авторов после подачи заявления на рационализаторское предложение не допускается.

2.9. Заявление и другая документация, относящаяся к рационализаторскому предложению, заполняется чернилами или пастой от руки, четко, разборчиво, без помарок и исправлений.

2.10. Сроки хранения документации по рационализаторским предложениям:

- заявления на принятые рационализаторские предложения – 15 лет;
 - заявления на отклоненные рационализаторские предложения – 5 лет;
 - журналы регистрации заявлений на рационализаторские предложения – постоянно.
- Вместе с заявлениями хранятся:
- акт об использовании рационализаторского предложения;
 - расчет годовой экономической эффективности от использования рационализаторского предложения или расчет-обоснование действительной ценности рационализаторского предложения, не создающего экономии;
 - акт, подтверждающий отсутствие экономии;
 - соглашение соавторов о распределении между ними вознаграждения.

3. СОСТАВЛЕНИЕ ЗАЯВЛЕНИЯ НА РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

3.1. Заявление на рационализаторское предложение должно быть составлено автором (соавторами) по утвержденной форме (Приложение 1).

3.2. Заявление составляется отдельно на каждое рационализаторское предложение.

3.3. Если при рассмотрении заявления будет установлено, что в нем содержатся два и более самостоятельных технических решений, то автору должно быть предложено в 15-дневный срок со дня уведомления об этом оформить каждое техническое решение отдельным заявлением. При этом первенство таких рационализаторских предложений устанавливается по первоначальной дате поступления заявления.

3.4. В заявлении должно быть указано наименование предложения, перечислены все без исключения соавторы, творческим трудом которых создано предложение, и приведены сведения о них: фамилия, имя, отчество, место работы, занимаемая должность, образование, год рождения.

3.5. Если заявление подается лицом, не работающим в ОАО «СН-МНГ», указывается его домашний адрес, по которому с ним будет в дальнейшем вестись переписка.

3.6. В заявлении в разделе «Описание предложения» должны быть изложены недостатки существующей конструкции изделия, технологии производства и применяемой техники или состава материала, устраняемые предложением, цель предложения, содержание предлагаемого технического решения, включая данные, достаточные для его практического осуществления, а также сведения об экономическом или ином положительном эффекте.

3.7. К заявлению в необходимых случаях должны быть приложены графические материалы (чертежи, схемы, эскизы и т.п.), технико-экономические расчеты и сообщены дополнительные сведения о предложении, если оно подавалось ранее, или подается одновременно в другие предприятия.

3.8. Заявление и прилагаемые к нему графические или иные материалы должны быть подписаны всеми соавторами, указанными в заявлении. На заявлении и графическом материале проставляются даты заполнения и изготовления.

4. ПОРЯДОК ПОДАЧИ ЗАЯВЛЕНИЯ НА РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

4.1. Заявление подается в департамент по новым проектам, технике и технологии, если это предложение относится к деятельности ОАО «СН-МНГ», независимо от того, является ли автор заявления работником ОАО «СН-МНГ».

4.2. Предложение относится к деятельности ОАО «СН-МНГ», если оно может быть использовано в технологическом процессе, изготавливаемой продукции или применяемой технике.

4.3. По поступившему заявлению проводится проверка соблюдения требований, предусмотренных настоящим Положением.

4.4. Правильно составленное заявление принимается к рассмотрению и регистрируется в журнале регистрации заявлений на рационализаторские предложения по утвержденной форме (Приложение 2) в день получения, независимо от принимаемого впоследствии решения. На заявлении проставляется дата его поступления и номер, под которым оно зарегистрировано в журнале. Журнал должен быть прошнурован, скреплен печатью и подписью лица, ответственного за рационализаторскую деятельность, а листы журнала должны быть пронумерованы.

4.5. С момента регистрации заявление считается документом и по просьбе автора (соавторов) ему может быть выдана копия зарегистрированного заявления.

4.6. Заявление не принимается к рассмотрению и не регистрируется в журнале, если:

- оно составлено не в соответствии с требованиями настоящего Положения (в описании предложения не раскрыто существо творческого решения);
- предложение не относится к деятельности ОАО «СН-МНГ».

4.7. Причины отказа в регистрации предложения должны быть изложены в письменном виде с указанием наименования предложения и даты его поступления в ОАО «СН-МНГ».

4.8. Если автор не согласен с отказом в принятии к рассмотрению его заявления, то он может обжаловать этот отказ у заместителя генерального директора – главного инженера ОАО «СН-МНГ». Жалоба должна быть рассмотрена в 15-дневный срок.

4.9. В случае удовлетворения жалобы автора заявление должно быть принято к рассмотрению и зарегистрировано в журнале по первоначальной дате поступления, о чем должна быть сделана соответствующая запись в графе журнала «Примечание».

4.10. Заявление, которое в соответствии с требованиями настоящего Положения не подлежит регистрации в журнале, должно быть зарегистрировано как входящая корреспонденция.

4.11. По просьбе автора в течение 5 дней после поступления такой просьбы ответственный за рационализаторскую работу выдает или высылает ему справку, удостоверяющую факт и дату поступления заявления, по утвержденной форме (Приложение 3).

4.12. После регистрации заявления, но до вынесения решения о признании предложения рационализаторским или о его отклонении автор может дополнять или изменять описание предложения, чертежи, схемы или эскизы, не меняя сущности предложения.

4.13. Изменения и дополнения должны быть оформлены на отдельном листе с указанием даты представления и подписаны автором (соавторами).

4.14. Изменение сущности предложения рассматривается как подача нового предложения, которое должно быть оформлено отдельным заявлением.

4.15. Рационализаторские предложения, направленные на изменение конструкции изделий или технологии на объектах с повышенной опасностью промышленных производств, должны быть согласованы в установленном порядке с органами Госгортехнадзора и заводом-изготовителем.

5. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ЗАЯВЛЕНИЯ НА РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

5.1. Зарегистрированное заявление направляется на заключение тем подразделениям и службам, к деятельности которых оно непосредственно относится (цех, отдел и т.п.).

5.2. Заявление должно быть рассмотрено и по нему должно быть принято решение в течение 15 дней.

5.3. В заключении должно быть подтверждено наличие в предложении технического решения, а также дана оценка его новизны и полезности.

5.4. Отсутствие новизны должно быть обосновано ссылками на соответствующие источники, или приведено обоснование нецелесообразности использования предложения.

5.5. Заключение излагается в разделе заявления «Заключение по предложению» и подписывается должностными лицами, составившими

заключение, с указанием занимаемой должности и даты подписания.

5.6. По предложению могут быть приняты следующие решения:

- признать предложение рационализаторским и принять к использованию;
- провести опытную проверку предложения;
- предложение отклонить.

5.7. Решение по рационализаторскому предложению принимается с учетом заключений о новизне и полезности заместителем генерального директора – главным инженером ОАО «СН-МНГ» или должностным лицом, на которого это возложено приказом.

5.8. Если на основании заключенного предложения принимается рационализаторским частично, то в решении должно быть указано, какая часть заявленного технического решения признается рационализаторским предложением.

5.9. Решение об отклонении предложения должно содержать мотивы отклонения.

5.10. Запись о принятом решении производится в разделе заявления «Принятое решение по предложению».

5.11. О принятом решении автор (соавторы) извещается письменно (Приложение 4).

5.12. Первенство рационализаторского предложения определяется датой его поступления.

5.13. Первенство признается за автором, который первый подал в установленном порядке предложение, даже в случае, если предложение было первоначально необоснованно отклонено и это отклонение не было обжаловано автором.

5.14. Автор, не согласный с решением об отказе в признании предложения рационализаторским или в принятии его к использованию, вправе в 3-месячный срок со дня получения решения обжаловать его у заместителя генерального директора – главного инженера ОАО «СН-МНГ».

5.15. Жалоба автора должна быть в месячный срок со дня ее поступления рассмотрена заместителем генерального директора – главным инженером ОАО «СН-МНГ». Если рассмотрение жалобы производится по месту работы автора, то автор должен быть приглашен к участию в рассмотрении.

5.16. Решение, принятое заместителем генерального директора – главным инженером ОАО «СН-МНГ», является окончательным.

5.17. После вынесения решения о принятии предложения рационализаторским и принятии его к использованию в установленном порядке вносятся изменения в нормативную и техническую документацию, о чем ответственным за рационализаторскую работу в разделе заявления «Изменение нормативной и технической документации» производится запись с указанием, какая, когда, кем и на основании чего изменена документация и заверяется его подписью.

5.18. В случае отмены решения по предложению по основаниям и в порядке, предусмотренном пп. 5.13 – 5.16 настоящего Положения и принятии по нему нового решения в разделе заявления «Принятое решение по предложению» и в журнале должна быть произведена соответствующая запись. Новое решение должно быть сообщено автору в 5-дневный срок со дня принятия решения.

5.19. После вынесения решения о принятии предложения рационализаторским и принятии его к использованию в течение месячного срока каждому из соавторов предложения выдается удостоверение по установленной форме (Приложение 5).

5.20. Дата выдачи и номер заявления проставляются в удостоверении в соответствии с регистрацией в журнале.

5.21. Удостоверение подписывается заместителем генерального директора – главным инженером ОАО «СН-МНГ» и заверяется печатью.

5.22. В случае соавторства в удостоверении указываются фамилии и инициалы всех соавторов в алфавитном порядке.

5.23. О получении удостоверения автор (соавторы) расписывается в заявлении.

5.24. В случае утери удостоверения по просьбе автора (соавторов) может быть выдан дубликат, о чем делается отметка в заявлении. Надпись «Дубликат» делается на бланке удостоверения на рационализаторское предложение над словом «Удостоверение» прописными буквами.

5.25. Факт проведения экспериментальной проверки (испытания) подтверждается актом по утвержденной форме (Приложение 6).

5.26. На каждого автора (соавтора) рационализаторского предложения заполняется Акт о внедрении технического достижения, заимствованного из источников информации по утвержденной форме (Приложение 7).

В случае соавторства в графах 6 и 7 карточки рационализатора (изобретателя) указываются соответственно доля экономии, полученной от использования предложения, и сумма вознаграждения, приходящаяся на одного автора.

5.27. Факт использования рационализаторского предложения подтверждается актом по утвержденной форме № Р-2 (Приложение 8). Акт должен быть представлен автором рационализаторского предложения не позднее месячного срока с начала использования предложения.

5.28. По использованному рационализаторскому предложению, создающему экономический эффект, составляется расчет годовой экономической эффективности.

5.29. По рационализаторским предложениям, не создающим экономического эффекта, составляется Акт об отсутствии (невозможности подсчета) экономии от использования рационализаторского предложения (Приложение 9) и расчет-обоснование размера вознаграждения за рационализаторское предложение не создающее экономии (Приложение 10).

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА РАЦИОНАЛИЗАТОРСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

6.1. Вознаграждение за рационализаторское предложение исчисляется после представления акта об использовании и выплачивается на основании приказа ОАО «СН-МНГ».

6.2. Вознаграждение за рационализаторское предложение распределяется между соавторами в процентном отношении по их письменному соглашению.

6.3. Размер вознаграждения за рационализаторские предложения, не создающие экономии, а создающие иной положительный эффект (улучшение условий труда, промышленной и пожарной безопасности и т.д.) выплачивается одновременно и определяется в зависимости от его действительной ценности по формуле:

$$B = K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4, \text{ но не более } 30000 \text{ руб., где}$$

K_1 – коэффициент достигнутого положительного эффекта;

K_2 – коэффициент объема использования;

K_3 – коэффициент сложности решенной технической задачи;

K_4 – десять минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством на момент определения размера вознаграждения.

6.4. Значения коэффициентов K_1, K_2, K_3 принимаются по таблицам №№ 1, 2, 3.

Коэффициент достигнутого положительного эффекта K_1

Таблица 1.

№ п/п	Достигнутый положительный эффект	Значение K_1
1	2	3
1.	Улучшение второстепенных технических характеристик, не являющихся определяющими для конкретной продукции (технологического процесса), не зафиксированное документом*.	1,0
2.	Улучшение технических характеристик, зафиксированное документом.	1,5
3.	Улучшение основных технических характеристик, являющихся определяющими для конкретной продукции (технологического процесса), зафиксированное документом.	2,0
4.	Достижение качественно новых основных технических характеристик продукции (технологического процесса), зафиксированное документом.	3,0
5.	Получение новой продукции (технологического процесса), обладающей более высокими основными техническими характеристиками среди аналогичных известных видов.	4,0
6.	Получение новой продукции (технологического процесса), впервые освоенной в народном хозяйстве и обладающей качественно новыми техническими характеристиками.	5,0

*Под документом понимаются утвержденные официальные документы, содержащие сведения о технических характеристиках (технические условия, инструкции, паспорта и т.п.).

Коэффициент объема использования K_2

Таблица 2.

№ п/п	Объем использования	Значение K_2
1	2	3
1.	Использование на одном предприятии в единичном производстве*.	1,0
2.	Использование на нескольких (2 – 10) предприятиях в единичном производстве или на одном предприятии в мелкосерийном производстве.	1,5
3.	Использование в мелкосерийном производстве** на нескольких предприятиях.	2,5
4.	Использование на нескольких предприятиях в мелкосерийном производстве или серийное производство на одном предприятии. Использование способов, связанных с осуществлением работ без непосредственного получения продукции (изделий).	3,5
5.	Использование в серийном производстве на нескольких предприятиях.	4,5
6.	Использование в серийном производстве на многих предприятиях (более 10) или в крупносерийном производстве на одном предприятии.	5,5
7.	Использование в крупносерийном производстве*** на нескольких предприятиях.	6,5
8.	Использование в крупносерийном производстве на многих предприятиях или массовое производство на одном предприятии.	8,0
9.	Использование в массовом производстве*** на нескольких предприятиях.	9,0
10.	Использование в массовом производстве на многих предприятиях.	10,0

*Серийное производство характеризуется периодической повторяемостью изготовления выпуска одинаковых изделий (серий).
**Крупносерийное производство характеризуется повышением серийности путем увеличения количества и объема серий в год.
***Массовое производство характеризуется непрерывностью изготовления в течение длительного периода времени в значительном объеме одинаковой продукции при строгой повторяемости производственного процесса.
Примечание. Объем использования рационализаторского предложения, в том числе способов получения продукции, определяется количеством продукции (изделий), изготовленной непосредственно по техническому решению, защищенному удостоверением на рационализаторское предложение; исходя из этого объема определяется вид производства.

Коэффициент объема использования K_3

Таблица 3.

№ п/п	Сложность решенной технической задачи	Значение K_3
1	2	3
1.	Конструкция одной простой детали, изменение одного параметра простого процесса, одной операции процесса, одного ингредиента рецептуры и т.п.	1,0
2.	Конструкция сложной или сборной детали, конструкция не основного узла, механизма, изменение двух и более не основных параметров сложных процессов, изменение двух и более не основных операций технологических процессов, изменение двух и более не основных ингредиентов рецептуры и т.п.	2,0
3.	Конструкция одного основного узла или нескольких не основных узлов машины, механизмов, часть (не основных) процессов, часть (не основная) рецептуры и т.п.	3,0
4.	Конструкция нескольких основных узлов, основных процессов, технологий, часть (основная) рецептуры и т.п.	4,0
5.	Конструкция машины, прибора, станка, аппарата, сооружения, технологические процессы, рецептуры и т.п.	5,0
6.	Конструкция машины, станка, прибора, сооружения, аппарата со сложной кинематикой, аппаратурой контроля, с радиоэлектронной схемой, конструкция силовых машин, двигателей, агрегатов, комплексные технологические процессы, сложные рецептуры и т.п.	6,5
7.	Конструкция машины, сооружения, аппарата со сложной системой контроля автоматических поточных линий, состоящих из новых видов оборудования, системы управления и регулирования, сложные комплексные технологические процессы, рецептуры особой сложности и т.п.	8,0
8.	Конструкция, технологические процессы и рецептуры особой сложности, главным образом относящиеся к новым разделам науки и техники.	10,0

6.5. Расчет-обоснование размера вознаграждения за рационализаторское предложение, не создающее экономии, составляется департаментом по новым проектам, технике и технологии, согласно Приложению 10, выплата производится на основании акта об отсутствии экономии от использования рационализаторского предложения (Приложение 9).

6.6. Размер вознаграждения за рационализаторские предложения, создающие экономию, определяются с учетом коэффициента инфляции по шкале:

№ стр.	Сумма годовой экономии, руб.	Вознаграждение за рационализаторское предложение, руб.
1	2	3
1	до 20000 руб.	До 50 % экономии
2	от 20000 руб. и выше	До 15 % + 10000 руб., но не более 100 000 руб.

6.7. Вознаграждение за рационализаторское предложение выплачивается в следующие сроки:

6.7.1. В двухмесячный срок со дня регистрации рационализаторского предложения выплачивается вознаграждение, 25 % исходя из расчета планового-экономического эффекта.

6.7.2. Не позднее двухмесячного срока после окончания первого года использования предложения выплачивается остальная часть вознаграждения.

6.7.3. Если предложение используется меньше года, то вознаграждение выплачивается за период фактического использования рационализаторского предложения.

6.7.4. В случае увеличения объема использования во втором году доплата вознаграждения производится в двухмесячный срок по истечении второго года использования предложения.

6.8. Расчет и выплата вознаграждения по ранее поданным, использованным и неоплаченным предложениям производится согласно настоящему Положению.

6.9. Вознаграждение за рационализаторское предложение, относящееся к капитальному строительству, выплачивается в установленном порядке как из средств, выделяемых на изобретательство и рационализацию, так и непосредственно за счет экономии, получаемой в результате осуществления мероприятий, удешевляющих строительство против сметы.

7. ИЗОБРЕТЕНИЕ

7.1. Изобретением признается заявленное техническое решение, обладающее в совокупности новизной, изобретательским уровнем, промышленной применимостью. Изобретение, созданное работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя, является служебным изобретением.

7.2. Не являются изобретениями:

- открытия, научные теории и математические методы;
- решения, касающиеся только внешнего вида изделий и направленные на удовлетворение эстетических потребностей;
- правила и методы игр, интеллектуальной или хозяйственной деятельности;
- программы для ЭВМ;
- решения, заключающиеся только в представлении информации.

8. ПОРЯДОК СОСТАВЛЕНИЯ И ПОДАЧИ ЗАЯВКИ НА ИЗОБРЕТЕНИЕ

8.1. Исключительное право на служебное изобретение и право на получение патента принадлежат работодателю – ОАО «СН-МНГ», если трудовым или иным договором между ним и работником не предусмотрено иное.

8.2. Работник должен письменно уведомить работодателя о создании в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя такого результата, в отношении которого возможна правовая охрана, если иное не предусмотрено договором между ними.

8.3. Если ОАО «СН-МНГ» в течение четырех месяцев со дня уведомления его работником не подает заявку на выдачу патента на служебное изобретение в федеральный орган исполнительной власти по интеллектуальной собственности, не передает право на получение патента на служебное изобретение другому лицу или не сообщит работнику о сохранении информации о соответствующем результате интеллектуальной деятельности в тайне, право на получение патента на такое изобретение принадлежит работнику.

8.4. Во всех случаях решение в отношении служебного изобретения принимает генеральный директор ОАО «СН-МНГ».

8.5. Заявка на выдачу патента на изобретение оформляется в соответствии с положениями ст. 1375 ГК РФ и подается в федеральный орган исполнительной власти по интеллектуальной собственности.

9. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИЗОБРЕТЕНИЙ

9.1. При получении ОАО «СН-МНГ» патента на служебное изобретение или принятии решения о сохранении информации о таком изобретении в тайне и сообщении об этом работнику, или передаче права на получение патента другому лицу, либо в случае неполучения патента по поданной им заявке по зависящим от него причинам работник имеет право на получение вознаграждения. Размер вознаграждения, условия и порядок его выплаты определяются договором (соглашением) между ОАО «СН-МНГ» и работником, а в случае спора – судом.

9.2. Использование изобретений, на которые выданы патенты иным лицам, производится в соответствии с условиями лицензионного договора между лицензиаром и лицензиатом.

10. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА СОДЕЙСТВИЕ РАЦИОНАЛИЗАЦИИ И ИЗОБРЕТАТЕЛЬСТВУ

10.1. К работам по содействию изобретательства и рационализации относятся:

- участие в теоретических и экспериментальных исследованиях, обобщении и оценке их результатов, подбор материалов экспериментальных исследований, информационных и иных материалов с целью выявления новых технических решений;
- участие в разработке технической документации по изобретению или рационализаторскому предложению;
- участие в изготовлении и испытании опытных образцов;
- технологическая подготовка производства для использования изобретений и рационализаторских предложений;
- составление и обоснование расчета экономического или иного положительного эффекта от использования изобретений или рационализаторских предложений.

10.2. Вознаграждение не выплачивается за содействие изобретательству и рационализации авторам и соавторам изобретений и рационализаторских предложений.

10.3. Список лиц, оказавших содействие, и индивидуальный размер вознаграждения определяется директором по новым проектам, технике и технологии, утверждается генеральным директором ОАО «СН-МНГ» (Приложение 11).

11. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЭФФЕКТА

11.1. В качестве критерия оценки эффективности использования объектов интеллектуальной собственности в ОАО «СН-МНГ» используется показатель «суммарный чистый приведенный доход» (далее по тексту – доход), рассчитанный в соответствии с единым подходом, предусмотренным данным Положением и методическими рекомендациями по оценке эффективности инвестиционных объектов, утвержденными Министерством экономики РФ, Министерством финансов РФ, Государственным комитетом по строительной, архитектурной и жилищной политике 21.06.1999 № ВК 477.

11.2. В общем виде доход определяется как дополнительная выручка и (или) экономия затрат, уменьшенные на величину расходов, связанных с получением дохода, долю расходов за счет прибыли, определяе-

мую в установленном порядке и сумму единого социального налога (в части отчислений в пенсионный фонд и фонд обязательного медицинского страхования). В состав расходов за счет прибыли, учитываемых при определении дохода, включая следующие обязательные платежи:

- налог на имущество;
- налог на прибыль;
- плата за негативное воздействие на окружающую среду
- прочие целевые сборы.

При изменении налогового законодательства данный перечень может корректироваться.

11.3. Сумма налогов, учитываемых при расчете дохода, определяется по формуле:

$(\Delta B + \Xi_3) * N / V_{(n+t)}$, где
 $\Delta B + \Xi_3$ – дополнительная выручка и экономия затрат, полученные за счет использования объекта интеллектуальной собственности;

N – сумма налогов и платежей, перечисленных в п. 11.2., уплаченных ОАО «СН-МНГ» за счет последнего отчетного года;

$V_{(n+t)}$ – выручка от реализации нефти, газа и услуг по ОАО «СН-МНГ» за последний отчетный год.

11.4. Для каждого отдельного объекта разрабатывается специальная методика расчета дохода на основе общих принципов данного Положения.

11.5. Если расчетный период превышает 1 год, то производится дисконтирование дохода по ставке, принятой при формировании стратегического бизнес-плана.

11.6. В зависимости от целей экономической оценки (предварительная оценка предлагаемых к внедрению объектов или оценка эффективности от уже используемых объектов, определение величины вознаграждения или стоимости лицензии) и от возможности получения в данный момент всей необходимой информации, определяемый доход может быть предлагаемым или доказанным. В зависимости от объемов внедрения, доход подразделяется на расчетный (на принятый в расчете объем внедрения) и доход на фактический объем внедрения.

Таким образом, возможен расчет следующих видов дохода:

- предполагаемый расчетный доход;
- предполагаемый доход на фактический объем внедрения;
- доказанный расчетный доход.

11.7. Доказанным считается доход, если имеются статистические, лабораторные или экспериментальные данные о наличии причинно-следственной связи между использованием объекта интеллектуальной собственности и получением дохода.

11.8. Сумма дохода распределяется следующим образом:

- 50 % – акционером;
- 25 % – авторам;
- 25 % – содействующим согласно п. 10.

11.9. Вознаграждение может выплачиваться в виде разового платежа и последующих периодических платежей. Суммы определяются с учетом произведенного разового платежа. На основе предполагаемого расчетного дохода выплачивается разовое вознаграждение в размере 25 % от суммы дохода, определенного согласно п. 11.8. в расчете на один год использования. На основе предполагаемого дохода на фактический объем внедрения выплачивается 50 % от дохода согласно п. 11.8. за каждый год использования с учетом предыдущих выплат, если такие имели место. Доказанный доход на фактический объем внедрения выплачивается в полном объеме, согласно п. 11.8., с учетом предыдущих выплат. Выплаты на основе доказанного расчетного дохода определяются как сум-

ма выплат на основе доказанного дохода на фактический объем внедрения плюс 50 % дохода от дополнительного объема внедрения в планируемом году с учетом предыдущих выплат.

11.10. Размер выплат определяется только величиной и видом дохода и максимальной суммой не ограничивается.

11.11. Продолжительность выплат ограничивается появлением разработки, позволяющей решить данную проблему с большей эффективностью. По рацпредложениям вознаграждение выплачивается за два года использования.

11.12. Расчет дохода от внедрения интеллектуальной собственности выполняется по планово-экономической службой структурного подразделения ОАО «СН-МНГ», согласовывается с планово-бюджетным департаментом ОАО «СН-МНГ» и утверждается заместителем генерального директора – директором по экономике и финансам.

11.13. Расчеты выполняются не позднее одного месяца с момента получения исходных данных от департамента по новым проектам, технике и технологии и далее не позднее одного месяца после каждого года использования.

11.14. Если исходные данные по какой-либо причине не были представлены, то данный объект рассматривается как не создающий экономию.

*Приложение 4
к Коллективному договору
ОАО «СН-МНГ»
на 2009 – 2011 годы*

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение вводится с целью усиления социальной защищенности работников, а также работников, уволенных из ОАО «СН-МНГ» (далее Общество) в связи с уходом на пенсию, проживающих на территории РФ.

1.2. Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, выплачивается при наличии финансовых возможностей Общества по решению генерального директора и (или) заместителя генерального директора – директора по экономике и финансам.

**1. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ
МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

2.1. Право на получение материальной помощи имеют:

- работники Общества, заключившие трудовой договор на неопределенный срок;
- члены семьи работников Общества, заключивших трудовой договор на неопределенный срок (супруги, родители, дети);
- работники, уволенные из Общества в связи с уходом на пенсию и по иным основаниям, в соответствии с п. 2.3. настоящего Положения.

2.2. Выплата материальной помощи осуществляется по личному заявлению в течение года с момента наступления следующих случаев:

2.2.1. Смерти членов семьи работника Общества (супругов, родителей, детей).

Размер материальной помощи составляет **тридцать тысяч рублей**.

К заявлению работника прилагаются:

- нотариально заверенная копия свидетельства о смерти на русском языке, либо свидетельства о смерти на иностранном языке с приложением нотариально заверенного перевода на русский язык;
- документы, подтверждающие родственные отношения;

– справка с места работы работника Общества.

В случае работы в Обществе нескольких членов семьи умершего выплата материальной помощи производится одному из членов семьи, обратившемуся за материальной помощью первым.

2.2.2. Смерти работника Общества.

Размер материальной помощи определяется путем суммирования фактически понесенных расходов по отправке «груз-200», по проезду сопровождающих (не более четырех) к месту захоронения и обратно в пределах Российской Федерации и **шестидесяти тысяч рублей**.

К заявлению члена семьи (супругов, родителей, детей) прилагаются:

- нотариально заверенная копия свидетельства о смерти на русском языке, либо свидетельства о смерти на иностранном языке с приложением нотариально заверенного перевода на русский язык;
- документы, подтверждающие родственные отношения;

– справка с места работы умершего работника Общества;

– проездные документы (авиабилеты по тарифу экономического класса, железнодорожные билеты по тарифу вагона купе, билеты на проезд автомобильным и водным транспортом) или чеки АЗС о покупке ГСМ по маршруту следования, если проезд сопровождающих и транспортировка «груз-200» осуществлялась личным транспортом.

Выплата материальной помощи производится одному из членов семьи, обратившемуся за материальной помощью первым.

В случае наличия оснований для одновременной выплаты по п.п. 2.2.1. и 2.2.2. настоящего Положения выплачивается материальная помощь, оказываемая членом семьи работника по смерти работника Общества (наибольшая по размеру).

2.2.3. Повреждения (утраты) имущества работника Общества (жилое помещение, находящееся на территории Российской Федерации, являющееся для работника Общества местом регистрации по месту жительства, либо по месту пребывания на срок не менее 10 месяцев) в результате пожара, стихийного бедствия.

К заявлению работника прилагаются:

- заключение соответствующих государственных органов, подтверждающих порчу/гибель имущества, степень и размер нанесенного ущерба;
- справка с места работы работника;
- справка с места жительства;
- копия свидетельства о регистрации права собственности на жилое помещение;
- документы, подтверждающие родственные отношения.

Выплата материальной помощи осуществляется в пределах суммы фактически нанесенного ущерба, **но не более шестидесяти тысяч рублей**.

2.2.4. Достижения работником Общества возраста 50, 55, 60 лет при непрерывном стаже работы в Обществе и его дочерних обществах (если работник принят на работу в Общество в порядке перевода из дочернего общества) не менее 5 лет (до юбилейной даты) и отсутствия дисциплинарных взысканий и нарушений в течение года до достижения юбилейной даты, по ходатайству руководителя в размере **тридцати тысяч рублей**.

2.3. Материальная помощь работникам, уволенным из Общества в связи с уходом на пенсию по старости, или по обстоятельствам признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, или отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья

в соответствии с медицинским заключением (далее – пенсионер), проживающим на территории РФ, прошедшим регистрацию в Обществе на начало текущего года, может быть выплачена по решению генерального директора и (или) заместителя генерального директора – директора по экономике и финансам в следующих случаях:

2.3.1. Смерти пенсионера.

Материальная помощь выплачивается по заявлению одного из членов семьи (супруги, дети) в размере: – **десять тысяч рублей** при непрерывном стаже работы пенсионера в Обществе и его дочерних обществах (если работник принят на работу в Общество в порядке перевода из дочернего общества) от 5 до 10 лет;

– **двадцать тысяч рублей** при непрерывном стаже работы пенсионера в Обществе и его дочерних обществах (если работник принят в Общество в порядке перевода из дочернего общества) свыше 10 лет.

2.3.2. Повреждения (утраты) имущества пенсионера Общества (жилое помещение, находящееся у пенсионера на праве собственности, находящееся на территории ХМАО – Югры) в результате пожара, стихийного бедствия.

Материальная помощь выплачивается пенсионеру, имеющему непрерывный стаж работы в Обществе свыше 5 лет и его дочерних обществах (если работник принят в Общество в порядке перевода из дочернего общества). К заявлению пенсионера прилагаются:

- заключение соответствующих государственных органов, подтверждающих порчу/гибель имущества, степень и размер нанесенного ущерба;
- справка с места жительства;
- копия свидетельства о регистрации права собственности на жилое помещение.

Выплата материальной помощи осуществляется в пределах суммы фактически нанесенного ущерба, **но не более шестидесяти тысяч рублей**.

2.3.3. Постоянного проживания (регистрация по месту жительства) пенсионера на территории ХМАО – Югры, не имеющего права на получение негосударственной пенсии.

Материальная помощь выплачивается пенсионеру, имеющему непрерывный стаж работы в Обществе и его дочерних обществах (если работник принят в Общество в порядке перевода из дочернего общества) не менее 5 лет, с целью компенсации затрат на коммунальные услуги один раз в квартал из расчета **1 100 рублей в месяц**, при условии прохождения ежегодной регистрации в Обществе до 01 марта текущего года.

Пенсионерам, прошедшим регистрацию после установленного срока, материальная помощь выплачивается с момента прохождения регистрации в Обществе.

2.3.4. Ко Дню работника нефтяной и газовой промышленности.

Материальная помощь выплачивается пенсионеру, имеющему непрерывный стаж работы в Обществе и его дочерних обществах (если работник принят в Общество в порядке перевода из дочернего общества) не менее 5 лет, размер которой устанавливается на основании приказа генерального директора Общества.

2.4. В иных случаях, не предусмотренных настоящим Положением, материальная помощь оказывается по решению генерального директора Общества.

2.5. Материальная помощь, выделяемая по основаниям, указанным в п.п. 2.3.1., 2.3.2., 2.3.3., 2.4., настоящего Положения, включает в себя расходы по её пересылке.

2.6. Налогообложение материальной помощи, выплачиваемой согласно настоящему Положению, производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

*Приложение 5
к Коллективному договору
ОАО «СН-МНГ»
на 2009 – 2011 годы*

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке оплаты за лечение
и протезирование зубов
работников открытого
акционерного общества
«Славнефть-Мегионнефтегаз»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано с целью социальной защиты работников ОАО «СН-МНГ» (далее по тексту Положения – Общество).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты лечения и протезирования зубов работников Общества.

1.3. Оплата производится только за медицинские услуги лечения и протезирования зубов, оказываемые работникам Общества.

**2. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ
ДОКУМЕНТОВ**

2.1. К оплате за лечение и протезирование зубов принимаются счета только от медицинских учреждений, заключивших договоры с Обществом на оказание медицинских услуг.

2.2. Сумма лечения и протезирования определяется в соответствии с прейскурантом цен на стоматологические услуги медицинского учреждения и не может превышать 2-кратной среднемесячной заработной платы работника Общества за минусом удержаний, произведенных в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Стоимость лечения и протезирования зубов оплачивается работником на основании личного заявления (Приложение 1), путем удержания равных сумм из заработной платы ежемесячно в течение срока, не превышающего трех месяцев.

2.4. Заявление с приложением счета за лечение и протезирование предоставляется работником Общества в департамент страхования и социальных выплат (далее по тексту Положения – ДСиСВ).

2.5. После получения от работника документов, указанных в п. 2.4. Положения и проведения оплаты, ДСиСВ выдает работнику Общества копию платежного поручения, подтверждающего факт оплаты по счету.

3. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ

3.1. Основанием для проведения оплаты за лечение и протезирование зубов работника Общества являются следующие документы:

- личное заявление на удержание из заработной платы работника (Приложение 1), оформленное на имя главного бухгалтера Общества с визой руководителя подразделения, визой начальника ДСиСВ и отметкой бухгалтерии о принятии суммы платежа по счету медицинского учреждения;
- счет медицинского учреждения.

3.2. Общество оплачивает предоставленный работником и согласованный счет медицинского учреждения путем перечисления денежных средств на расчетный счет медицинского учреждения.

**4. КОНТРОЛЬ
И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

4.1. Работник, уволенный из Общества и не выплативший полную стоимость лечения и протезирования зубов, обязан оплатить оставшуюся сумму задолженности разовым платежом путем внесения денежных средств в кассу Общества не позднее даты увольнения.

4.2. Ответственность за своевременное удержание оплаты за лечение и протезирование зубов из заработной платы работника структурной единицы несет заместитель главного бухгалтера по учету в структурной

Приложение 1
к Положению о порядке оплаты за лечение
и протезирование зубов работников
ОАО «СН-МНГ»

Главному бухгалтеру ОАО «СН-МНГ»
от _____
(Ф.И.О.)
табельный № _____
должность, место работы (подразделение)

Заявляю:

Прошу Вас удержать из заработной платы равными долями в течение _____ месяцев
оплату за лечение и протезирование зубов по счету № _____ от _____ г. в размере _____
(сумма цифрами)
_____ (слова прописью)

и перечислить ее в _____
(название медицинского учреждения)

согласно Положению «О порядке оплаты за лечение и протезирование зубов работников ОАО «СН-МНГ»».

В случае моего увольнения оставшуюся сумму задолженности по оплате за лечение и протезирование зубов прошу удержать из моей заработной платы в полном объеме.

С вышеуказанным Положением ознакомлен.

« _____ » _____ (дата) _____ (подпись заявителя)

Начальник _____ (подпись)
(указать наименование структуры и подразделения, департамента, службы)

Отметка бухгалтера, подтверждающая сумму удержания из заработной платы работника

Начальник ДСиСВ
ОАО «СН-МНГ» _____ (подпись)

единице, по отделам АУП, ОРК, цехам Общества — начальник расчетного отдела бухгалтерии Общества.

4.3. Контроль за расчетами между работниками, Обществом и медицинским учреждением по лечению и протезированию зубов возлагается на начальника ДСиСВ. Информация для контроля за расчетами предоставляется бухгалтерией и отделом кадров Общества по запросу ДСиСВ.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, определяются действующим законодательством РФ.

5.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом Общества.

Приложение 6
к Коллективному договору
ОАО «СН-МНГ»
на 2009 – 2011 годы

ПОЛОЖЕНИЕ о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам ОАО «СН-МНГ» и членам их семей за счет средств ОАО «СН-МНГ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает единые условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа (далее — оплата проезда) к месту использования отпуска и обратно работникам ОАО «СН-МНГ» и членам их семей за счет средств ОАО «СН-МНГ» (далее — Общество).

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников

Общества, за исключением работников, выполняющих работу по совместительству.

1.3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится при наличии финансовых возможностей Общества, является целевой выплатой и не суммируется в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств ОАО «СН-МНГ».

2. ЛИЦА, ИМЕЮЩИЕ ПРАВО НА ОПЛАТУ ПРОЕЗДА К МЕСТУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА И ОБРАТНО ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОАО «СН-МНГ»

К лицам, имеющим право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств ОАО «СН-МНГ», относятся:

2.1. Работники ОАО «СН-МНГ», работающие и постоянно проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Члены семьи работника, постоянно проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за исключением случая, предусмотренного подпунктом д настоящего пункта.

К членам семьи работника, имеющим право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств ОАО «СН-МНГ», относятся:

- а) муж (жена);
- б) совместно проживающие с работником неработающие родители, не получающие пенсий, пособий и иных государственных выплат, для которых помощь работника является постоянным, основным и единственным источником средств к существованию;
- в) дети, не достигшие возраста 18 лет;
- г) нетрудоспособные дети, имеющие статус инвалида;
- д) при наличии финансовых возможностей Общества:

— дети, не достигшие 25 лет и не состоящие в браке, обучающиеся по очной форме обучения на дневных отделениях учреждений высшего или среднего профессионального образования, независимо от места проживания детей и места расположения вышеуказанных учебных заведений.

К детям работника относятся: родные дети работника, усыновленные (удочеренные) дети, а также дети в отношении которых в порядке, предусмотренном законодательством РФ, работник или жена (муж) работника является опекуном или попечителем.

2.3. Лицами, постоянно проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являются:

— работники Общества и члены их семей, зарегистрированные по месту жительства в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, что подтверждается паспортом;

— работники Общества и члены их семей, зарегистрированные по месту пребывания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, что подтверждается свидетельством о регистрации по месту пребывания, при этом срок регистрации по месту пребывания должен превышать 10 месяцев и действовать на период предоставления отпуска с оплатой проезда к месту использования отпуска и обратно.

3. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРАВА НА ОПЛАТУ ПРОЕЗДА К МЕСТУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА И ОБРАТНО ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОАО «СН-МНГ»

3.1. Право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств Общества возникает у работника, впервые поступившего на работу в ОАО «СН-МНГ», со второго года работы, т.е. по истечении 12 месяцев с даты заключения трудового договора. Далее право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств Общества возникает у работника каждый второй календарный год работы в ОАО «СН-МНГ».

3.2. Время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, числящегося в списочном составе организации и состоящего в трудовых отношениях, не включается в стаж, дающий право на отпуск и, соответственно, время нахождения в указанном отпуске не дает право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств Общества.

3.3. В случае, если оба супруга являются работниками Общества и являются обладателями права на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств ОАО «СН-МНГ», период предоставления льготы по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств ОАО «СН-МНГ» одному из супругов может быть перенесен на следующий год с изменением учетного периода (каждый второй календарный год работы) для предоставления указанной льготы в дальнейшем.

3.4. Право на оплату проезда к месту использования отпуска и об-

ратно за счет средств Общества предоставляется по заявлению работника одновременно с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска.

Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств Общества производится также в том случае, если к ежегодному оплачиваемому отпуску присоединены как до его начала, так и после его окончания нерабочие праздничные дни, дополнительные выходные дни, дополнительное время отдыха женщин, дни отдыха по графикам сменности, отпуска без сохранения заработной платы, в том числе дни отпуска, необходимые для проезда к месту использования отпуска и обратно, а также любые виды отпусков, не использованные в истекших периодах.

3.5. Дополнительные дни отпуска, необходимые для проезда к месту использования отпуска и обратно, предоставляются работодателем по заявлению работника, поданному до начала отпуска. Количество дней, предоставляемых работнику для проезда к месту использования отпуска и обратно определяется по виду транспорта, используемого для проезда к месту использования отпуска и обратно, но не более 6 календарных дней.

Указанные дни оплате не подлежат.

3.6. Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно членов семьи работника, указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, производится:

— независимо от времени использования отпуска самим работником в пределах того календарного года, в котором право на оплату проезда реализовал сам работник ОАО «СН-МНГ». Право на оплату проезда считается реализованным после использования работником отпуска с оплатой проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств ОАО «СН-МНГ» и сдачи в бухгалтерию Общества для оплаты документов, подтверждающих проезд с оформлением авансового отчета;

— независимо от совпадения места использования отпуска работника с местом использования отпуска членов семьи.

4. ЗАТРАТЫ РАБОТНИКА И ЧЛЕНОВ ЕГО СЕМЬИ НА ПРОЕЗД К МЕСТУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА И ОБРАТНО, ПОДЛЕЖАЩИЕ КОМПЕНСАЦИИ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОАО «СН-МНГ»

4.1. При использовании работниками и (или) членами их семей, имеющими право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно воздушного, железнодорожного, внутреннего водного, междугородного и пригородного автомобильного транспорта (кроме такси) работодатель оплачивает расходы работника. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда по кратчайшему маршруту от места постоянного проживания к месту использования отпуска и обратно воздушного, железнодорожного, внутреннего водного, междугородного и пригородного автомобильного транспорта (кроме такси) работодателя оплачивает расходы работника. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

- а) оплату стоимости проезда по кратчайшему маршруту от места постоянного проживания к месту использования отпуска и обратно воздушного, железнодорожного, внутреннего водного, междугородного и пригородного автомобильного транспорта (кроме такси) работодателя оплачивает расходы работника. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:
- воздушным транспортом — в салоне экономического класса;
- железнодорожным транспортом — в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом — в каютах всех категорий, за исключением кают повышенной комфортабельности;
- автомобильным транспортом — в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии — в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа воздушным транспортом весом до 30 кг, включая оплачиваемый авиакомпанией багаж, и оплату провоза багажа железнодорожным транспортом весом до 36 кг, предусмотренные нормой провоза багажа ОАО «РЖД».

4.2. При использовании работниками и (или) членами их семей, имеющих право на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно личного транспорта (транспорта, находящегося у работника или членов его семьи в собственности, либо управляемого работником или членами его семьи по доверенности), оплате подлежат фактические затраты на проезд работника и (или) членов его семьи.

К фактическим затратам, понесенным работником и (или) членами его семьи на проезд при использовании личного транспорта, относится стоимость приобретенного автомобильного топлива, подтвержденная кассовыми чеками автозаправочных станций по маршруту следования кратчайшим путем в соответствии с атласом автомобильных дорог Российской Федерации. Компенсация подлежит объему топлива, рассчитанному в соответствии с нормой расхода топлива соответствующей марки автомобиля либо приравненной к ней, определенного по специальному расчету (Приложение 1). Специальный расчет расхода топлива производится транспортным отделом ОАО «СН-МНГ» в соответствии с Приложением 1 и утверждается начальником департамента транспортного обеспечения. Под кратчайшим путем понимается оптимальный по расстоянию маршрут с учетом нормативного времени в пути, рассчитанного согласно нормативной скорости движения и нормативно допустимого времени управления автомобилем в день. В исключительных случаях (необходимость ремонта автомобиля, административная ответственность, другие непредвиденные случаи задержки в пути) нормативное время в пути может быть увеличено при условии предъявления подтверждающих документов.

4.3. В случае использования отпуска в нескольких местах оплата проезда в отпуск производится только до первого места использования отпуска, а обратно — от последнего места использования отпуска при наличии предъявленных билетов на весь маршрут следования от мест постоянного проживания до первого места использования отпуска и от последнего места использования отпуска до места постоянного проживания.

Остановка в промежуточном пункте не более трех суток использованием отпуска в нескольких местах не считается.

4.4. В случае использования работником ОАО «СН-МНГ» и (или) членами его семьи отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным и автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции, вне зависимости от места прохождения пограничного контроля, но не более фактически понесенных работником расходов.

5. ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОПЛАТЫ ПРОЕЗДА К МЕСТУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА И ОБРАТНО ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОАО «СН-МНГ»

5.1. Документами, подтверждающими право работника на оплату проезда к месту использования от-

пуска и обратно за счет средств Общества, являются:

– приказ о предоставлении работнику ежегодного отпуска с оплатой проезда к месту использования отпуска и обратно;

– документы, подтверждающие постоянное проживание работника в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (копия паспорта с отметкой о регистрации по месту жительства или копия свидетельства о регистрации по месту пребывания).

5.2. Документами, являющимися основанием для компенсации за счет средств Общества расходов на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно членов семьи работника, указанных в пункте 2.2. настоящего Положения, являются:

– копия свидетельства о браке;

– справка с места работы жены (мужа);

– копии свидетельств о рождении детей (об усыновлении) или копии вступивших в законную силу решений суда об установлении усыновления ребенка; копии актов органа опеки и попечительства о назначении опекуна или попечителя, копии актов органа опеки и попечительства о предварительной опеке или попечительстве;

– справки с места учебы детей, обучающихся на дневных отделениях в учреждениях высшего или среднего профессионального образования;

– справка, подтверждающая факт установления инвалидности ребенка, с указанием группы инвалидности и степени ограничения способности к трудовой деятельности – в случае оплаты проезда нетрудоспособных детей, имеющих статус инвалида;

– копии свидетельства о рождении работника (свидетельства об усыновлении работника), справка жилищно-эксплуатационной организации о совместном проживании работника и родителей, документы, подтверждающие отсутствие государственного пенсионного обеспечения (справка из органов социальной защиты населения по месту жительства, подтверждающая, что гражданину (родителю работника) государственные пенсии, пособия не выплачивались и не назначались) – в случае оплаты проезда совместно проживающим с работником неработающих родителей, не получающих пенсий, пособий и иных государственных выплат, т.е. находящихся на иждивении работника;

– документы, подтверждающие постоянное проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях членов семьи работника старше 14 лет (копия паспорта с отметкой о регистрации по месту жительства или копия свидетельства о регистрации по месту пребывания), и членов семьи до 14 лет (справка жилищно-эксплуатационной организации).

5.3. Документами, подтверждающими расходы на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно, являются:

5.3.1. В случае проезда к месту использования отпуска и обратно воздушным, железнодорожным, водным, междугородным и пригородным автомобильным транспортом:

– билеты (при использовании электронной формы авиабилета – электронный билет, распечатанный на бумажном носителе, с приложением посадочных талонов или контрольных купонов; при отсутствии, либо утере посадочных талонов или контрольных купонов – справка транспортной организации об использовании проездного билета);

– справка о стоимости проезда в соответствии с установленной в пункте 4.1. настоящего Положения категорией проезда – при предъявлении к оплате документов, подтверждающих расходы на проезд по более высокой категории проезда;

– справка, выданная транспортной организацией (агентством), о стоимости авиаперелета до ближайшего к месту отдыха города, находящегося на территории Российской Федерации, где имеется аэропорт (железнодорожный вокзал, морской порт) и копия заграничного паспорта с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, за исключением стран, не требующих наличие заграничного паспорта у граждан РФ – при выезде в отпуск за пределы Российской Федерации;

– документы транспортной организации (ордер разных сборов пассажирский купон и др.) с посадочными талонами или справка транспортной организации об использовании проездного билета – при замене билетов с несколькими маршрутами следования, отмене рейсов и т.п.

5.3.2. В случае проезда к месту использования отпуска и обратно на личном транспорте:

– копия свидетельства о регистрации транспортного средства, либо доверенности, подтверждающей факт владения работником или членом его семьи транспортным средством;

– справка отдела кадров о предоставлении отпуска с правом проезда за счет средств Общества к месту проведения отпуска и обратно с наличием отметок Органов внутренних дел (паспортно-визовых служб, городской (поселковой, сельской) администрации, жилищно-эксплуатационных организаций (ЖЭУ, ПРЭТ, ТСЖ и иные), администрации санаториев (пансионатов, гостиниц, домов отдыха));

– кассовые чеки автозаправочных станций, подтверждающие место, дату и стоимость заправки автомобиля по маршруту следования к месту проведения отпуска и обратно;

– специальный расчет расхода топлива (Приложение 1);

– документы, подтверждающие задержку в пути по указанным в пункте 4.2. настоящего Положения обстоятельствам.

6. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ АВАНСА И ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РАСЧЕТА ПО ОПЛАТЕ ПРОЕЗДА К МЕСТУ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОТПУСКА И ОБРАТНО ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОАО «СН-МНГ»

6.1. Основанием для перечисления аванса на счет оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно за счет средств Общества является личное заявление работника о предоставлении аванса, подписанное генеральным директором Общества (или лицом, в установленном порядке им уполномоченным). Указанное заявление предоставляется не позднее, чем за две недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

– фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства и проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

– даты рождения несовершеннолетних детей работника;

– место использования отпуска работника и членов его семьи;

– виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться, с приложением копий билетов (при использовании личного транспорта – с приложением справки о стоимости проезда в купейном вагоне железнодорожного транспорта);

– маршрут следования;

– примерная стоимость проезда.

6.2. Авансирование компенсации расходов производится ОАО «СН-МНГ» исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником Общества заявления не позднее, чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск.

6.3. По решению генерального директора Общества (или лица, в установленном порядке им уполномоченного), при наличии 3-х и более иждивенцев перечисление аванса на приобретение билетов производится при предоставлении работником заявления о выдаче аванса, справки о тарифах (стоимости билетов), с последующим предоставлением копий билетов в бухгалтерию в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты перечисления аванса.

6.4. Для окончательного расчета работнику ОАО «СН-МНГ» обязан в течение 10 рабочих дней с даты выхода на работу по окончании отпуска (с учетом присоединенных к отпуску периодов, указанных в п. 3.4.) представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника организации и членов его семьи.

При отсутствии билетов, чеков автозаправочных станций и (или) других подтверждающих документов, расходы на проезд не оплачиваются.

6.5. Работник ОАО «СН-МНГ» обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов (аванса), в случае если он не воспользовался ими в целях оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно.

*Приложение 7
к Коллективному договору
ОАО «СН-МНГ»
на 2009 – 2011 годы*

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НЕГОСУДАРСТВЕННОМ
ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ
ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«Славнефть-Мегионнефтегаз»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о негосударственном пенсионном обеспечении в ОАО «СН-МНГ» вводится в целях усиления социальной и экономической защищенности работников ОАО «СН-МНГ», прекративших трудовые отношения с ОАО «СН-МНГ» (далее – Общество) в связи с достижением пенсионных оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, дающих право на установление пенсии по государственному пенсионному обеспечению.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом, трудовым и пенсионным законодательством Российской Федерации, Федеральным законом «О негосударственных пенсионных фондах» от 07.05.1998 г. № 75-ФЗ.

1.3. Настоящее Положение определяет условия возникновения у работника права на получение негосударственной пенсии, порядок её назначения, а также взаимные обязательства работника и работодателя по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения.

1.4. Система негосударственного пенсионного обеспечения (далее – НПО) создается и функционирует независимо от системы государственного пенсионного обеспечения.

**2. ОРГАНИЗАЦИЯ
НЕГОСУДАРСТВЕННОГО
ПЕНСИОННОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

2.1. В соответствии с настоящим Положением создается постоянно действующая Комиссия по негосударственному пенсионному обеспечению (Комиссия Общества), в состав которой входят представители работодателя и Совета представителей работников ОАО «СН-МНГ».

2.2. В пределах своей компетенции Комиссия Общества решает вопросы, связанные с НПО работников Общества и рассматривает спорные вопросы о назначении негосударственной пенсии, возникающие у работников, уволившись из дочерних предприятий в связи с уходом на пенсию.

2.3. Состав Комиссии и регламент её работы определяется приказом по ОАО «СН-МНГ» в течение 10 дней с момента введения в действие настоящего Положения.

2.4. Негосударственное пенсионное обеспечение работников в соответствии с настоящим Положением осуществляется Негосударственным пенсионным Фондом «Мега» (далее – Фонд) на основании пенсионного договора о негосударственном пенсионном обеспечении, заключенного с Обществом.

**3. ПРИНЦИП ОРГАНИЗАЦИИ
НЕГОСУДАРСТВЕННОГО
ПЕНСИОННОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

3.1. Право на негосударственное пенсионное обеспечение за счет ОАО «СН-МНГ» приобретают работники Общества при возникновении у них пенсионных оснований, определенных настоящим Положением.

3.2. На основании заключенного договора о негосударственном пенсионном обеспечении, Общество производит пенсионные взносы в Фонд. Пенсионные взносы, поступившие от Общества, и доход, полученный от их размещения, учитываются Фондом на пенсионном счете Общества, являющегося источником формирования (пополнения) именных пенсионных счетов работников, имеющих право на получение негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с настоящим Положением (далее – Участник(и) фонда).

3.3. Каждому работнику (Участнику фонда), получившему на основании решения Комиссии Общества право на негосударственное пенсионное обеспечение, открывается именной пенсионный счет, на котором осуществляется учет обязательств Фонда перед Обществом в размере, обеспечивающем Участнику фонда параметры пенсионных выплат негосударственной пенсии, определенные Комиссией Общества в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Настоящим Положением предусмотрено, что пенсионные выплаты производятся до исчерпания обязательств Фонда перед Участником фонда, отраженных на его именном пенсионном счете.

3.5. Продолжительность пенсионных выплат не может быть менее 5 (пяти) лет, за исключением случаев выбытия Участника фонда или отъезда от негосударственного пенсионного обеспечения.

3.6. Пенсионные выплаты, производимые Фондом Участнику фонда, уменьшают размер обязательств Фонда перед Участником, учитываемых на именном пенсионном счете.

3.7. В случае положительного решения Комиссии Общества о назначении негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с Положением право на получение негосударственной пенсии у работника возникает с даты, утвержденной Комиссией Общества.

3.8. Выплаты негосударственной пенсии в соответствии с настоящим Положением производятся Фондом Участнику фонда один раз в три месяца (ежеквартально). Первая выплата негосударственной пенсии производится Участнику фонда в срок не позднее первого месяца квартала, следующего за тем, в котором Комиссией Общества принято решение о назначении негосударственной пенсии данному лицу и её размере.

3.9. При принятии генеральным директором Общества решения об увеличении размера пенсионных выплат Участнику фонда, либо продолжении выплат при исчерпании обязательств на именном пенсионном счете Общества производит дополнительный пенсионный взнос путем отражения изменений обязательств на пенсионном счете Общества и именном пенсионном счете конкретного Участника фонда. При принятии такого решения в адрес Фонда направляется соответствующее распорядительное письмо.

3.10. Пенсионные выплаты наследованию не подлежат. При выбытии Участника фонда или отъезде от негосударственного пенсионного обеспечения его именной пенсионный счет закрывается и остаток обязательств, отраженный на нем, переводится на пенсионный счет Общества.

**4. ОСНОВАНИЯ
ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ
РАБОТНИКОМ
НЕГОСУДАРСТВЕННОЙ
ПЕНСИИ**

4.1. Назначение негосударственных пенсий работникам осуществляется в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

4.2. Обязательным условием для получения работником права на негосударственное пенсионное обеспечение является одновременное наличие следующих пенсионных оснований:

4.2.1. Достижение установленного пенсионного возраста (для мужчин – 60 лет, для женщин – 55 лет).

Общество оставляет за собой право снизить пенсионный возраст в связи с особыми условиями труда работника, работой в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, а также с экономическими или организационными изменениями в Обществе.

4.2.2. Непрерывный стаж работы в Обществе на дату увольнения работника из Общества не менее 10 лет.

В непрерывный стаж работы в Обществе включается время работы в дочерних обществах, если работник уволился из дочернего общества в порядке перевода в ОАО «СН-МНГ». При определении продолжи-

*Приложение 1
к Положению о порядке компенсации расходов на оплату стоимости
проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно
работникам ОАО «СН-МНГ» и членам их семей за счет средств ОАО «СН-МНГ»*

Утверждаю
Начальник ДТО ОАО «СН-МНГ»
Ф.И.О.

Специальный расчет расхода топлива

Позитивное лицо

Вид, марка транспортного средства

Нормативный расход, литр/100км

Маршрут следования

Через населенные пункты:

Длина пути, расход топлива

Время нахождения в пути в соответствии с отпуском у достоверным

к месту проведения отпуска	с	по	от места проведения отпуска	с	по
----------------------------	---	----	-----------------------------	---	----

В подтверждение произведенных расходов прилагаю чеки АЗС

к месту проведения отпуска	от места проведения отпуска
----------------------------	-----------------------------

дата	литры	цена	сумма	дата	литры	цена	сумма

Ф.И.О. _____

Виза ответственного лица _____

тельности трудового стажа в Обществе, дающего работнику право на получение негосударственной пенсии, учитывается совокупный стаж работника на всех предприятиях, входящих в систему ОАО «СН-МНГ», согласно Схеме подсчета стажа работы, утвержденной генеральным директором ОАО «СН-МНГ»;

В непрерывный стаж работы в структуре ОАО «СН-МНГ», дающий право работнику на получение негосударственной пенсии, не включаются те календарные годы, в которые работник фактически исполнял свои трудовые обязанности менее половины годовой нормы рабочего времени, даже если в соответствии с действующим законодательством за ним сохранялись его рабочее место и заработная плата.

4.2.3. Прекращение трудовых отношений с Обществом.

Для приобретения права на получение негосударственной пенсии работник должен прекратить трудовые отношения с Обществом по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости, или по обстоятельствам признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, или отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы.

4.3. У работников, уволенных по другим основаниям, право на получение негосударственной пенсии не возникает.

4.4. Заявления работников, уволенных по обстоятельствам признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, или отказа работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или нормативными правовыми актами РФ, при наличии пенсионного удостоверения, рассматриваются Комиссией Общества в индивидуальном порядке.

4.5. В случае возникновения спорных вопросов Комиссия Общества имеет право рассматривать и принимать решение по стажу работы лиц, указанных в п. 4.2.2. настоящего Положения, на основании решения генерального директора ОАО «СН-МНГ».

4.6. Общество оставляет за собой право приостановить выплату негосударственной пенсии, назначенной работникам, прекратившим трудовые отношения с Обществом в связи с выходом на пенсию, и устроившимся на работу в дочерних обществах. Возобновление выплаты негосударственной пенсии работникам производится после прекращения трудовых отношений с дочерними обществами. Работа в дочерних обществах не дает работнику права на перерасчет размера ранее назначенной негосударственной пенсии.

4.7. Работники Общества, прекратившие трудовые отношения с Обществом в связи с выходом на пенсию до достижения возраста, установленного настоящим Положением, имеющие на момент увольнения из Общества непрерывный стаж работы не менее 10 лет, имеют право при достижении указанного в Положении возраста обратиться в Комиссию Общества с заявлением о назначении негосударственной пенсии.

4.8. Назначение негосударственной пенсии работникам, указанным в п. 4.7. настоящего Положения, производится в соответствии с условиями Положения о НПО, действующими на момент обращения работника.

4.9. Работники высшего управленческого звена Общества (согласно Перечню, утвержденному Правлением ОАО «СН-МНГ») имеют право на негосударственное пенсионное обеспечение на момент прекращения трудовых отношений с Обществом при условии их работы на должности, предоставляющей данную льготу, не менее пяти лет.

4.10. Общество направляет в Фонд распорядительное письмо об открытии работнику (Участнику фонда) именного пенсионного счета для учета

на нем части обязательств пенсионного счета Общества. Выплаты данной категории работников начисляются Фондом при достижении ими пенсионного возраста, установленно-го пенсионным законодательством.

5. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ НЕГОСУДАРСТВЕННОЙ ПЕНСИИ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЕЁ РАЗМЕРА

5.1. Определение наличия у работника права на получение негосударственной пенсии и размера пенсии осуществляется Комиссией Общества в соответствии с настоящим Положением.

5.2. В целях социальной адаптации работника при выходе на пенсию в течение трех лет ему назначается негосударственная пенсия, размер которой исчисляется с учетом размера его заработной платы, продолжительности трудовых отношений с Обществом согласно п. 4.2.2. настоящего Положения, в соответствии с изложенной методикой расчета негосударственной пенсии (Приложение 1).

5.3. По окончании срока, указанного в п. 5.2. настоящего Положения, всем работникам устанавливается ежемесячная пожизненная негосударственная пенсия, которая выплачивается один раз в квартал. Размер пожизненной негосударственной пенсии исчисляется исходя из минимального размера негосударственной пенсии, установленной настоящим Положением, с учетом коэффициента стажа работы в Обществе (K_1) (Приложение 2).

5.4. Среднемесячный заработок работника, используемый для определения размера негосударственной пенсии, исчисляется по выбору работника за любые 5 лет (60 месяцев) из последних непрерывных 10 лет в Обществе.

5.5. При наличии минимального стажа работы в Обществе в соответствии с п. 4.2.2. настоящего Положения, необходимого для назначения негосударственной пенсии (непрерывных 10 лет), базовый размер пенсии составляет 10 % от размера среднемесячного заработка работника, использовавшегося для определения размера пенсии.

5.6. Каждый год, проработанный сверх непрерывных 10 лет в Обществе, увеличивает базовый размер негосударственной пенсии работника на 2 %.

5.7. Работники, проработавшие 30 и более лет в Обществе, имеют право на дополнительное увеличение размера негосударственной пенсии на 10 % от начисленного размера пенсии.

5.8. Работникам, достигшим в 2009 г. и последующие годы пенсионного возраста (женщины — 55 лет; мужчины — 60 лет), уволившимся в связи с уходом на пенсию не позднее 1 (одного) месяца с момента возникновения пенсионных оснований, производится дополнительное увеличение размера негосударственной пенсии, определенного в соответствии с прилагаемой методикой в три раза в течение трех лет.

5.9. Работникам, продолжившим трудовые отношения с Обществом после достижения пенсионного возраста (женщины старше 55 лет, мужчины старше 60 лет), не воспользовавшимся льготными условиями п. 5.8. настоящего Положения, при назначении негосударственной пенсии дополнительное увеличение размера пенсии не производится.

5.10. В исключительных случаях работнику может быть определен иной размер негосударственной пенсии или иные условия, при которых сохраняется право на получение негосударственной пенсии, только по распоряжению генерального директора ОАО «СН-МНГ».

5.11. Работникам, прекратившим трудовые отношения с Обществом в связи с выходом на пенсию в 2009 г. и в последующие годы в результате потери трудоспособности, или уволенным по обстоятельствам признания работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (наступление инвалидности I и II группы), имеющим стаж, указанный в п. 4.2.2. настоящего Положения, при наличии медицинского освидетельствования лечебно-диагностического центра «Здоровье», по решению Комиссии Общества производится дополнительное увеличение

размера негосударственной пенсии в три раза в течение трех лет.

5.12. Вышеуказанная льгота не предоставляется работникам, ранее прекратившим трудовые отношения с Обществом и принятым на работу впоследствии на срок менее 10 (десяти) лет.

5.13. Минимальный размер негосударственной пенсии составляет 1 100 (одна тысяча сто) рублей в месяц.

5.14. В период действия настоящего Положения возможно изменение минимального размера негосударственной пенсии в сторону увеличения. Изменение минимального размера негосударственной пенсии распространяется на всех получателей негосударственной пенсии, за исключением работников, прекративших трудовые отношения с Обществом в связи с выходом на пенсию, и устроившихся на работу в дочерних обществах. При прекращении трудовых отношений с дочерними обществами, изменение минимального размера негосударственной пенсии рассматривается на заседании Комиссии Общества по личному заявлению работника.

Пример расчета негосударственной пенсии указан в Приложениях 1, 2.

6. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ РАБОТНИКОМ ПРАВА НА НЕГОСУДАРСТВЕННУЮ ПЕНСИЮ

6.1. При достижении работником пенсионного возраста он обращается в Комиссию Общества с письменным заявлением о назначении ему негосударственной пенсии.

6.2. Данное заявление рассматривается на очередном заседании Комиссии Общества. При наличии у работника пенсионных оснований Комиссией Общества принимается решение о назначении ему негосударственной пенсии и определяется ее размер.

6.3. На основании решения Комиссии руководитель Общества направляет в адрес Фонда соответствующее распорядительное письмо. К распорядительному письму прилагается заявление работника, адресованное Фонду, в котором указываются банковские реквизиты для осуществления Фондом пенсионных выплат.

6.4. Полный перечень документов, необходимых Фонду для осуществления пенсионных выплат, определяется Соглашением Фонда с Обществом.

6.5. Работники, не достигшие на момент прекращения трудовых отношений с Обществом пенсионных оснований, предусмотренных законодательством РФ, дающих право на установление пенсии по государственному пенсионному обеспечению и проработавшие не менее 20 лет в системе ОАО «СН-МНГ» (для работников высшего управленческого звена в соответствии с утвержденным Перечнем стаж в должности — не менее пяти лет), обращаются в Комиссию Общества с письменным заявлением о назначении ему «отложенной» негосударственной пенсии. Комиссия рассматривает данное заявление и определяет размер пенсии.

6.6. Общество направляет в Фонд распорядительное письмо, определяющее размер, порядок и дату начала пенсионных выплат работнику.

6.7. Фондом открывается именной пенсионный счет. Выплаты негосударственной пенсии работнику начинаются при достижении им пенсионного возраста, установленном пенсионным законодательством РФ и настоящим Положением, по письменному заявлению работника (пенсионера).

7. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПЕНСИОННЫХ ВЫПЛАТ

7.1. Участники фонда, выезжающие на постоянное место жительства за пределы Российской Федерации, в заявлении, адресованном Фонду, наряду со способом осуществления выплат указывают населенный пункт на территории РФ, куда будет осуществляться перечисление Центральным Банком РФ негосударственной пенсии.

7.2. Расходы, связанные с выплатой негосударственной пенсии (комиссии банка и пр.), покрываются за счет Участника фонда.

8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ОБЩЕСТВА, ФОНДА И УЧАСТНИКА ФОНДА

8.1. В силу заключенного договора о негосударственном пенсионном обеспечении между Фондом и Обществом Фонд несет имущественную ответственность по принятым на себя обязательствам.

8.2. При получении распорядительного письма о назначении работнику негосударственной пенсии и открытии ему именного пенсионного счета Фонд проверяет состояние пенсионного счета Общества. При достаточности обязательств Участнику фонда открывается именной пенсионный счет, на котором производится учет обязательств Фонда, в размере, обеспечивающем параметры пенсионных выплат, определенные распорядительным письмом Общества, после чего на имя Участника фонда выписывается Пенсионный полис и начинаются пенсионные выплаты.

8.3. Пенсионный полис, выписанный на имя Участника фонда, передается Фондом Обществу для вручения его лично Участнику фонда. Пенсионный полис является документом, подтверждающим возникновение у Фонда обязательств по выплате негосударственной пенсии Участнику фонда в соответствии с настоящим Положением.

8.4. Задержка по каким-либо причинам выписки и (или) передачи Обществу, а также выдачи Пенсионного полиса Участнику фонда не является основанием для невыполнения Фондом обязательств по выплатам негосударственной пенсии работнику, включенному на основании распорядительного письма Общества в число получателей негосударственной пенсии по настоящему Положению.

8.5. В случае отсутствия или недостаточности на пенсионном счете Общества обязательств, обеспечивающих открытие именного пенсионного счета Участнику фонда и осуществление указанных пенсионных выплат, Фонд направляет Обществу уведомление, в котором указывается размер недостающих средств. До получения Фондом запрашиваемых средств Пенсионный полис Участнику фонда не выдается и пенсионные выплаты не производятся.

8.6. Методика расчета сумм, обеспечивающая заданные параметры пенсионных выплат, согласовывается Фондом с Обществом.

8.7. До получения Участником фонда Пенсионного полиса споры и разногласия между ним и Обществом по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения решаются на основании настоящего Положения.

8.8. С момента выдачи Участнику фонда Пенсионного полиса все разногласия и споры (в том числе имущественные) по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения между Фондом и Участником фонда решаются на основании действующего законодательства Российской Федерации и Правил Фонда.

9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА — УЧАСТНИКА СИСТЕМЫ НПО

9.1. Работник, имеющий право на негосударственное пенсионное обеспечение в соответствии с настоящим Положением, не согласный с решением Комиссии Общества по вопросу о назначении ему негосударственной пенсии, имеет право обратиться с письменным заявлением к её председателю, изложив мотивировку своего несогласия. Данное заявление рассматривается на очередном заседании Комиссии Общества.

9.2. Для организации контроля за выполнением Фондом своих обязательств по пенсионным выплатам работник (Участник фонда), получающий негосударственную пенсию в соответствии с условиями пенсионного договора, ежегодно, не позднее 1 апреля следующего года направлять в Фонд и (или) Обществу (по усмотрению Участника фонда) справку с места жительства, или отметить лично с предоставлением документа, удостоверяющего личность Участника фонда. На основании полученных подтверждений Фонд учитывается перед Обществом о выполнении своих обязательств. До получения Фондом указанных подтверждений от Участника фонда пенсионные выплаты приостанавливаются.

9.3. В случае задержки выплаты негосударственной пенсии более одного месяца Участник фонда имеет право обратиться в Фонд за разъяснением причин указанной задержки и направить копию запроса в адрес Комиссии Общества.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, определяются действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом Фонда, Уставом Общества.

10.3. Действие настоящего Положения не распространяется на индивидуальные пенсионные договоры, заключенные работниками Общества с Фондом.

Приложение 1

Методика расчета негосударственной пенсии

Общий стаж работы работника — $CP + N$, где CP — 10 лет непрерывного стажа работы работника в системе ОАО «СН-МНГ», его дочерних обществах, если работник принят на работу в Общество в порядке перевода;

N — стаж работы свыше непрерывных 10 лет работы.

Расчет размера негосударственной пенсии производится по формуле:
 $НП = БР + ДЧ$, где:
 НП — размер негосударственной пенсии в месяц;
 БР — базовый размер негосударственной пенсии, определяется по формуле:
 $БР = СЗ * 10\%$, где
 $СЗ$ — средний заработок работника (5 лет), принимаемый для расчета негосударственной пенсии;

10% — процент начисления от среднего заработка работника за непрерывные 10 лет работы (CP);

$ДЧ$ — дополнительная часть пенсии за стаж работы свыше непрерывных 10 лет работы, определяется по формуле:

$ДЧ = БР * N * 2\%$, где

2% — процент увеличения базового размера негосударственной пенсии за каждый год работы сверх непрерывных 10 лет (N).

Положением предусматривается:
 Дополнительное увеличение за стаж работы на предприятиях, входящих в систему ОАО «СН-МНГ», свыше 30 лет — 10% от суммы негосударственной пенсии.

Приложение 2

Методика расчета пожизненной негосударственной пенсии

Размер базовой части пожизненной негосударственной пенсии (в месяц) рассчитывается по формуле:

$РБ = Р \min * K_1$, где:

$Р \min$ — минимальный размер негосударственной пенсии;

K_1 — коэффициент стажа.

Стаж, лет	до 10	с 10 до 15	с 15 до 20	с 20 до 25	с 25 до 29	с 30 и выше
K_1	1,0	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5

Приложение 8
к Коллективному договору ОАО «СН-МНГ» на 2009 – 2011 годы

Перечень профессий и должностей работников открытого акционерного общества «Славнефть-Мегионнефтегаз», занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока

Перечень составлен в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 марта 2003 года № 13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда» и приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 марта 2003 года № 126 «Об утверждении перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», (далее – перечень ВПФ).

**Перечень № 1
(наличие на рабочих местах вредных производственных факторов в концентрациях, превышающих ПДК)**

Наименование профессии, должности	Наличие вредных производственных факторов (ВПФ), при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока	№ пункта, согласно перечню ВПФ
Заведующий складом, кладовщик, старший кладовщик склада химреагентов и резино-технических изделий	Спирты ряда метана (метанол)	1.2.1.5.
Мальтр	Альдегиды и кетоны алифатические и их галогенпроизводные (ацетон)	1.2.1.13.
Машинист газодувных машин	Неметаллы и их соединения (азота оксиды)	1.1.2.
Мастер бригады по рекультивации нефтезагрязненных земель, по ликвидации аварийных разливов нефти	Углеводороды ряда метана	1.2.1.1.
Мастер бригады по демонтажу трубопроводов и ремонту пластиковых трубопроводов	Неметаллы и их соединения (оксид углерода, оксиды азота), углеводороды ряда метана	1.1.2., 1.2.1.1.
Оператор товарный бригады ПРР жидких химреагентов и смазочных материалов	Неметаллы и их соединения (кислота серная)	1.1.2.
Оператор товарный бригады по переработке цемента механизированным способом	Неметаллы и их соединения (кремний диоксид кристаллический)	1.1.2.
Оператор товарный НПП-1 ВНГДУ	Углеводороды алифатические предельные (ряда метана)	1.2.1.1.
Оператор по подготовке скважин к капитальному и подземному ремонту	Металлы и их соединения (железо, хлорид)	1.1.1.
Слесарь по такелажу и грузозахватным приспособлениям	Углеводороды предельные (масло минеральное)	1.2.1.2.
Слесарь-ремонтник бригады ПРР жидких химреагентов и смазочных материалов	Углеводороды предельные, неметаллы и их соединения (кислота серная)	1.2.1.1., 1.1.2.
Слесарь-ремонтник, непосредственно занятый на объектах добычи нефти, газа и газового конденсата в бригадах по рекультивации нефтезагрязненных земель, по ликвидации аварийных разливов нефти	Углеводороды ряда метана	1.2.1.1.
Слесарь-ремонтник, непосредственно занятый на объектах добычи нефти, газа и газового конденсата в бригаде по демонтажу трубопроводов и ремонту пластиковых трубопроводов	Неметаллы и их соединения (оксид углерода, оксиды азота), углеводороды ряда метана	1.1.2., 1.2.1.1.
Чистильщик	Углеводороды ряда метана, неметаллы и их соединения (оксид углерода), металлы и их соединения (оксид железа)	1.2.1.1., 1.1.2., 1.1.1.
Стропальщик цеха ПРР (УМТС)	Неметаллы и их соединения (углерода оксид, силикат содержащий пыль), углеводороды предельные	1.1.2., 1.2.1.1.
Электрогазосварщик	Металлы и их соединения, неметаллы и их соединения	1.1.1., 1.1.2.

**Перечень № 2
(наличие на рабочих местах вредных производственных факторов в концентрациях, не превышающих ПДК)**

Наименование профессии, должности	Наличие вредных производственных факторов (ВПФ)	№ пункта, согласно перечню ВПФ
Аппаратчик химводочистки	Углеводороды предельные	1.2.1.1.
Вальщик леса	Углеводороды ряда метана (бензин), неметаллы и их соединения (оксид углерода)	1.1.2., 1.2.1.1.
Горничная (при уборке туалетов)	Неметаллы и их соединения (синтетические моющие средства, хлор)	1.1.2.
Грузчик	Неметаллы и их соединения (силикат содержащая пыль, оксид углерода), углеводороды предельные	1.1.2., 1.2.1.1.

Наименование профессии, должности	Наличие вредных производственных факторов (ВПФ)	№ пункта, согласно перечню ВПФ
Заведующий лабораторией - врач по гигиене труда, инженер, старший фельдшер-лаборант лабораторий промышленной санитарии	Углеводороды предельные	1.2.1.1.
Заточник	Металлы и их соединения (корунд белый (абразивная пыль))	1.1.1.
Исполнитель художественно-оформительских работ	Ароматические углеводороды (толуол, ксилол), ароматические углеводороды и кетоны (ацетон)	1.2.3.2., 1.2.3.7.
Камешник	Неметаллы и их соединения (оксид углерода, пыль неметалла)	1.1.2.
Кладовщик (ГСМ) (участок по обеспечению материально-производственными запасами Левобережных месторождений)	Углеводороды предельные	1.2.1.1.
Лаборант (старший) химического анализа	Металлы и их соединения (щелочи едкие), углеводороды предельные, неметаллы и их соединения (серная кислота), метанол	1.1.1., 1.2.1.1., 1.1.2., 1.2.1.5.
Машинист двигателя внутреннего сгорания	Углеводороды предельные, бензин, неметаллы и их соединения (оксид углерода)	1.2.1.1., 1.1.2.
Машинист компрессорных установок	Углеводороды предельные (масло минеральное)	1.2.1.1.
Машинист насосной станции по закачке рабочего агента в пласт	Углеводороды предельные (масло минеральное)	1.2.1.1.
Машинист технологических насосов	Углеводороды предельные	1.2.1.1.
Машинист электростанции передвижной	Неметаллы и их соединения (оксид углерода)	1.1.2.
Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций	Металлы и их соединения (Mn в сварочных аэрозолях), неметаллы и их соединения (оксид углерода)	1.1.1., 1.1.2.
Монтер пути	Углеводороды ряда метана (бензин)	1.2.1.1.
Оператор обслуживающей и обслуживаемой установки, оператор по добыче нефти и газа (ДУС)	Углеводороды предельные, спирты ряда метана (метанол)	1.2.1.1., 1.2.1.5.
Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	Неметаллы и их соединения (синтетические моющие средства, хлор)	1.1.2.
Оператор по добыче нефти и газа	Углеводороды предельные	1.2.1.1., 1.2.1.5.
Оператор по исследованию скважин	Углеводороды предельные	1.2.1.1.
Оператор товарный (участок авиаперевозок, участок по обеспечению материально-производственными запасами Левобережных месторождений)	Углеводороды предельные (керосин)	1.2.1.1.
Оператор по поддержанию пластового давления	Углеводороды предельные	1.2.1.1.
Оператор товарный	Углеводороды предельные	1.2.1.1.
Оператор по сбору газа	Углеводороды предельные, спирты ряда метана (метанол)	1.2.1.1., 1.2.1.5.
Плотник	Ароматические углеводороды (толуол, ксилол)	1.2.3.2.
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Неметаллы и их соединения (СМС, хлор), ароматические углеводороды (бензол, толуол, ксилол), альдегиды и кетоны алифатические и их галогенпроизводные	1.1.2., 1.2.3.2., 1.2.1.13.
Рашик, столяр	Ароматические углеводороды (толуол, ксилол)	1.2.3.2.
Старший слесарь-ремонтник, слесарь-ремонтник, в том числе непосредственно занятый на объектах добычи нефти, газа и газового конденсата	Углеводороды предельные, спирты ряда метана (метанол), неметаллы и их соединения (оксид углерода), конденсат	1.2.1.1., 1.1.2., 1.2.1.5.
Слесарь-сантехник	Неметаллы и их соединения (аммиак)	1.1.2.
Слесарь по ремонту и обслу. жилищно-перезрузочных машин	Углеводороды ряда метана (углеводороды предельные)	1.2.1.1.
Слесарь по ремонту технологических установок	Углеводороды ряда метана, спирты ряда метана (метанол)	1.2.1.1., 1.2.1.5.
Стропальщик	Неметаллы и их соединения (оксид углерода, силикат содержащая пыль), углеводороды предельные	1.1.2., 1.2.1.1.
Токарь	Металлы и их соединения (корунд белый), углеводороды предельные (масло минеральное)	1.1.1., 1.2.1.1.
Швейцар	Хлор, синтетические моющие средства	1.1.2.
Штукатур	Неметаллы и их соединения (силикат содержащая пыль), ароматические углеводороды (кислота)	1.1.2., 1.2.3.2.
Специалист службы входного контроля, начальник службы входного контроля	Углеводороды предельные, неметаллы и их соединения (кислота серная)	1.2.1.1., 1.1.2.
Мастер бригады по обслуживанию полигонов для хранения и утилизации твердых производственных и бытовых отходов и шламов	Углеводороды предельные ряда метана	1.2.1.1.
Мастер по исследованию скважин	Углеводороды предельные ряда метана	1.2.1.1.
Мастер по ремонту оборудования	Углеводороды предельные ряда метана	1.2.1.1.
Мастер по добыче нефти, газа и конденсата	Углеводороды предельные ряда метана	1.2.1.1.
Мастер по подготовке и стабилизации нефти, мастер по подготовке и стабилизации нефти сменной	Углеводороды предельные ряда метана	1.2.1.1.
Механик, старший механик НПП, ЦППЗ, газового цеха	Углеводороды предельные ряда метана	1.2.1.1.
Начальник участка ЦППЗ, газового цеха (постоянно занятые на м/р)	Углеводороды предельные ряда метана	1.2.1.1.

Примечание: Бесплатная выдача молока производится за дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда из расчета 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности.

ИНФОРМАЦИОННО-ДЕЛОВОЙ ЕЖЕНЕДЕЛЬНИК

<p>Учредитель и издатель газеты Открытое акционерное общество «СЛАВНЕФТЬ-МЕГИОННЕФТЕГАЗ» адрес: 628684, г. Мегион, ул. Кузьмина, 51</p>	<p>Газета зарегистрирована в Западно-Сибирском межрегиональном управлении, регистрационный номер ПИ № 17-0171. Распространяется бесплатно. Газета отпечатана в издательском центре «МВ-принт»: 628616, г. Нижневартовск, ул. Индустриальная, 36. Телефон: 24-46-21.</p>	<p>За рекламу ответственность несет рекламодатель. Мнения авторов не всегда совпадают с мнением редакции. При перепечатке ссылка обязательна. Адрес редакции: г. Мегион, ул. Свободы, 40 E-mail: cso@mng.slavneft.ru</p>	<p>Главный редактор Елена УШАНОВА 4-21-16 Корреспонденты тел./факс 4-21-14 4-21-17 4-21-18 4-92-99 Техническая группа 4-21-15</p>
<p>Номер подписан 23.04.2009 г.: по графику – в 10.00, фактически – в 10.00.</p>			