



НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО
"ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
КАДРОВ ПЕРМЬ-НЕФТЬ"

www.ucpermoil.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2013 год



Некоммерческое партнерство
«Центр повышения квалификации кадров Пермь-нефть»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



г. Пермь, 2013г.

Оглавление

1 РАЗДЕЛ. ПРИНЯТАЯ ТЕРМИНОЛОГИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	3
2 РАЗДЕЛ. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
3 РАЗДЕЛ. ПРИЕМ НА РАБОТУ, УВОЛЬНЕНИЕ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА	5
4 РАЗДЕЛ. ЗАНЯТОСТЬ, ПОДГОТОВКА КАДРОВ	6
5 РАЗДЕЛ. ОПЛАТА ТРУДА	7
6 РАЗДЕЛ. ОХРАНА ТРУДА	8
7 РАЗДЕЛ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	9
8 РАЗДЕЛ. РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ	11
9 РАЗДЕЛ. РАБОТА С ПЕНСИОНЕРАМИ	11
10 РАЗДЕЛ. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФАКТИВА	11
11 РАЗДЕЛ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	12
<i>СПИСОК ОРГАНИЗАЦИЙ, стаж работы, в которых учитывается при предоставлении льгот по коллективному договору НП «ЦПКК Пермь-нефть»</i>	13
<i>П Е Р Е Ч Е Н Ь профессий и должностей, дающих право работникам на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда</i>	14
<i>П Е Р Е Ч Е Н Ь профессий и должностей, дающих право работникам на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день</i>	14
<i>П Е Р Е Ч Е Н Ь локальных нормативных актов, регулирующих вопросы материального и морального стимулирования работников НП «ЦПКК Пермь-нефть»</i>	15

1 РАЗДЕЛ. ПРИНЯТАЯ ТЕРМИНОЛОГИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

НП	Некоммерческое партнерство «Центр повышения квалификации кадров Пермь-нефть»
Работодатель	Директор НП «ЦПКК Пермь-нефть»
Работники	Физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем
Представитель работников	Профсоюзный комитет НП «ЦПКК Пермь-нефть»
Профсоюзная организация НП	Первичная профсоюзная организация, входящая в состав объединенной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» (сокращенно ОПО ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»)
ТК	Трудовой кодекс
РФ	Российская Федерация
ФСС	Фонд социального страхования Российской Федерации
Пенсионер НП	Работник, вышедший на пенсию из системы Учебного центра (включая, уволенного по сокращению штатов и вышедшего на пенсию из центра занятости населения при условии последнего места работы в НП «ЦПКК Пермь-нефть»)
ФЗ	Федеральный закон Российской Федерации
Член семьи	Супруг, родители и дети (усыновители и усыновленные) работников НП «ЦПКК Пермь-нефть», зарегистрированные и проживающие вместе с ними, если иное непосредственно не оговорено в соответствующем пункте коллективного договора или другом локальном нормативном акте
Молодые специалисты	Молодыми специалистами считаются работники не старше 30 лет

2 РАЗДЕЛ. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками Некоммерческого партнерства «Центр повышения квалификации кадров Пермь-нефть» (далее по тексту - НП).

Предметом настоящего договора являются условия труда работников, его оплаты, социально-бытовое обслуживание работников, а также гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам, членам их семей и пенсионерам, при достижении утвержденных плановых технико-экономических показателей.

2.2. Сторонами коллективного договора являются Работодатель, в лице директора НП, действующего на основании Устава, и работники НП, в лице их представителя - профсоюзного комитета НП.

Работники НП наделяют профсоюзный комитет правом заключить коллективный договор и представлять интересы всех работников НП независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30 ТК РФ). Изменение и дополнение к коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

2.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников, а в части специально оговоренных льгот:

- не распространяется на совместителей и работников, принятых на период выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- распространяется на членов семей работников, неработающих пенсионеров и инвалидов, вышедших на пенсию по возрасту, пенсию по инвалидности из НП.

- 2.4. В целях защиты законных прав и интересов работников ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.
- 2.5. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор, а также приостановление и возобновление действия льгот в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключения.
- 2.6. В целях защиты законных прав и интересов работников профсоюзный комитет и работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих обязательствам коллективного договора и ухудшающих социально-экономические условия работников.
- 2.7. Выплаты, предусмотренные настоящим договором, предоставляются при наличии средств в НП и в пределах утвержденного бюджета.
- 2.8. При предоставлении льгот, предусмотренных настоящим договором, учитывается трудовой стаж работы в организациях согласно Приложению № 1.
- 2.9. При зачислении работника в штат НП «ЦПКК Пермь-нефть» кадровая служба знакомит работника с коллективным договором и предоставляет информацию о профсоюзе.
- 2.10. В целях создания необходимых условий для стабильной и эффективной деятельности НП работники обязуются:
- 2.10.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностной инструкцией, а также приказы и распоряжения директора НП и непосредственного руководителя, планы и мероприятия по своему направлению деятельности;
- 2.10.2. Способствовать повышению эффективности производства, как фактора, от которого зависят размеры, как заработной платы, так и выплат социального характера;
- 2.10.3. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества НП;
- 2.10.4. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка;
- 2.10.5. Содержать рабочее место в чистоте и порядке, выполнять правила и нормы охраны труда и экологической безопасности;
- 2.10.6. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и рабочую квалификацию;
- 2.10.7. Поддерживать благоприятный моральный климат в коллективе и кодекс деловой этики;
- 2.10.8. Незамедлительно сообщать директору или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу для жизни или здоровья людей, сохранности имущества НП.
- 2.11. Профсоюзный комитет обязуется:
- 2.11.1. Содействовать эффективной работе НП, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзам методами и средствами, не вмешиваясь в хозяйственную деятельность НП;
- 2.11.2. Контролировать предоставление работниками льгот и компенсаций, установленных действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- 2.11.3. Контролировать соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности труда на рабочих местах;
- 2.11.4. Представлять интересы членов профсоюзной организации по вопросам условий найма, увольнения и при квалификационной аттестации;
- 2.11.5. Проводить организационную работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению трудовых обязанностей, соблюдению производственной и трудовой дисциплины, повышению производительности труда, бережного отношения к собственности НП;
- 2.11.6. Организовывать и проводить совместно с Работодателем собрания (конференции) трудового коллектива с информацией об итогах и перспективах деятельности НП;
- 2.11.7. Отказаться от организации забастовок в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

- 2.12. Работодатель обязуется:
- 2.12.1. Разработать и осуществить план мероприятий по развитию НП;
- 2.12.2. Информировать работников об основных направлениях производственной деятельности и перспективах развития НП, о финансово-экономическом положении, об организационных и структурных изменениях через проведение информационных встреч, собраний, расширенных оперативных совещаний, с участием представителя профкома;
- 2.12.3. Обеспечить работникам социальные гарантии и льготы, установленные действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 2.12.4. Соблюдать трудовое законодательство; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям по охране труда.
- 2.13. Настоящий коллективный договор принят на три года: вступает в силу 05 мая 2013 года и действует до 04 мая 2016 года включительно (ст.43 ТК РФ). Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет.
- 2.14. Стороны признают, что выполнение положений коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на выполнение плановых показателей.

3 РАЗДЕЛ. ПРИЕМ НА РАБОТУ, УВОЛЬНЕНИЕ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.
- 3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работника, определенного трудовым законодательством и данным коллективным договором (ст. 135 ТК РФ).
- 3.3. При заключении трудовых договоров, при квалификационной аттестации работников - членов профсоюза, по их желанию, вопросы оплаты труда оговариваются с участием представителя профсоюзного комитета.
- 3.4. Режим труда в структурных подразделениях НП устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работ с учетом характера производства, специфики и условий работы, с учетом мнения профсоюзного комитета. Любые изменения режима труда допускаются с учетом мнения профсоюзного комитета и доводятся до работников в сроки, предусмотренные законодательством.
- 3.5. Трудовым договором в соответствии со ст. 101 ТК РФ работнику может быть установлен ненормированный рабочий день.
- 3.6. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
- 3.7. В случае производственной необходимости в соответствии с трудовым законодательством, с учетом мнения профсоюза, работодатель может привлечь работника к сверхурочной работе или работе в выходные дни. При этом не допускается превышение годового баланса рабочего времени.
- 3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Преподавателям и мастерам производственного обучения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней (Постановления Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 и от 11.05.2007г. № 283).
- 3.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:
- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (Приложение № 2);
 - с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3).
- Все виды дополнительных оплачиваемых отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

3.10. Стороны договорились, что помимо предусмотренных законодательством отпусков, устанавливаются дополнительные кратковременные отпуска с сохранением среднего заработка, которые присоединяются к основному отпуску:

3.10.1. Женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей до 2 календарных дней.

3.11. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов и по семейным обстоятельствам работник имеет право при подаче мотивированного письменного заявления и по разрешению Работодателя на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- с регистрацией собственного брака – 1 календарный день;
- с проводами детей в 1-4 класс (одному из родителей или опекуну) – 1 календарный день в первый день школьного учебного года;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день в день выписки ребенка;
- с призывом сына в армию – 1 календарный день;
- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) – 3 рабочих дня.

3.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиками, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Графики отпусков обязательны для исполнения, как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.13. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в НП.

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

4 РАЗДЕЛ. ЗАНЯТОСТЬ, ПОДГОТОВКА КАДРОВ

4.1. Стороны понимают, что эффективность работы НП, его конкурентоспособность зависят, в том числе, от понимания и согласия его работников с целями и политикой руководства, от эффективного использования квалификации, мастерства и опыта работников.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставить не менее чем за три месяца профсоюзному комитету письменную информацию о возможном массовом высвобождении работников и за два месяца, если не массовое высвобождение.

Массовое высвобождение работников производится в порядке, определенном статьей 82 Трудового кодекса РФ.

4.2.2. Предоставлять в первую очередь работникам НП, получившим уведомление о сокращении численности или штата работников, с учетом их квалификации, опыта работы и стажа работы в НП вакантные рабочие места, в том числе и на условиях неполного рабочего дня.

4.2.3. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, не менее 8-ми часов в неделю для поисков работы с сохранением среднего заработка.

4.2.4. Предоставлять при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- одинокому или единственному родителю (опекуну), воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, получившим в НП трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

4.3. Не менее чем за 1 месяц представлять в профсоюзный комитет информацию о переводе работников на неполный рабочий день (неделю) на срок более одного месяца и предполагаемых мерах по их социальной защите.

4.4. Работодатель разрабатывает и утверждает план-график повышения квалификации кадров работников НП на текущий год с учетом требований контролирующих органов (ст.196 ТК РФ).

4.5. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, устанавливаются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 ТК РФ.

4.6. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, Работодатель в обязательном порядке проводит повышение квалификации (аттестацию) работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5 РАЗДЕЛ. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В НП действует повременно-премиальная система оплаты труда. Оплата труда работников НП регулируется письменными трудовыми договорами, штатным расписанием, Положениями по оплате труда, премиальными Положениями, утвержденными в НП.

5.2. Работодатель обязуется производить повышение (индексацию) заработной платы работников, с учетом индекса потребительских и величины потребительских цен и величины прожиточного минимума в соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики, а также результатов оценки деятельности работников в пределах финансовых возможностей НП. Увеличение доходов может производиться разово или долями в течение текущего года.

5.3. Оплата труда производится на основе окладов, устанавливаемых согласно утвержденному штатному расписанию, а также согласно заключенным трудовым договорам.

5.4. До 27 числа производится начисление по заработной плате за первые две недели текущего месяца в размере не менее 40% от установленного оклада.

5.5. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца, 12 и 27 числа (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922).

5.6. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачивается работнику за первые два дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за период, начиная с третьего дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

5.7. Размер районного коэффициента к заработной плате устанавливается в размерах 15%.

5.8. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на личный счет в банке (с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание НП или сберегательную книжку) на основании личного заявления работника.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Производить доплату за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон в соответствии с Положением об оплате труда (ст.151 ТК РФ).

5.9.2. Компенсировать работу по инициативе Работодателя в выходной и нерабочий праздничный день путем предоставления дополнительных дней отдыха или оплачивать в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.9.3. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

5.9.4. Производить доплату суточных (сверх норматива) за счет средств НП работникам, направляемым в командировки в столицы РФ, СНГ, районы Крайнего Севера и другие города, в соответствии с решением Работодателя.

5.9.5. Выплачивать вознаграждение по итогам работы за год работникам НП в соответствии с «Положением о порядке выплаты работникам НП «ЦПКК Пермь-нефть» вознаграждения за общие результаты по итогам работы за год» при выполнении утвержденных плановых показателей.

5.10. Извещение работников об изменении условий оплаты труда в сторону уменьшения в связи с изменением финансовых возможностей НП, производится не позднее, чем за два месяца.

5.11. Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки или оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

6 РАЗДЕЛ. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает приоритет жизни и здоровья работников и несет в установленном порядке ответственность за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности.

6.2. Профсоюзный комитет НП осуществляет контроль безопасности труда и содействует Работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, улучшения производственного быта, снижения уровня травматизма, улучшения экологической обстановки.

6.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

6.3.1. Обеспечить осуществление комплекса социально-экономических и организационно-технических мероприятий, направленных на создание и обеспечение безопасных и здоровых условий труда в соответствии с ежегодно утверждаемым планом мероприятий.

6.3.2. Обеспечить право работников отказаться от проведения работ на неисправном оборудовании, оборудовании, не имеющем защитных ограждений, или в условиях воздействия на них вредных производственных факторов, превышающих установленные нормы, сохранение при этом за работником места работы и среднего заработка (наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями членов комиссии по охране труда).

6.3.3. Организовать обучение по вопросам охраны труда уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Осуществлять финансирование запланированных мероприятий по обеспечению безопасности труда в полном размере, утвержденном бюджетом.

6.4.2. По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссию по расследованию и разработке мероприятий по предупреждению производственного травматизма с участием представителя профкома.

6.4.3. Своевременно и в полном объеме исполнять обязательства страхователя от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с п. 2 ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» №125-ФЗ от 24.07.1998г.

6.4.4. Выплачивать работникам, пострадавшим от несчастного случая на производстве, возмещение в размере определенном Решением суда в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.4.5. Обеспечить работников качественной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.4.6. Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом списки работ, профессий и должностей, на которых, в связи с условиями труда, работникам бесплатно выдается по установленным нормам:

- специальная одежда, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты согласно ежегодно утверждаемым нормам, согласованным с профсоюзным комитетом.

6.4.7. Заключать договоры с лечебными учреждениями на проведение периодических медицинских осмотров работающих в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.4.8. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда работодателем в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

6.4.9. Для организации и проведения аттестации рабочих мест в НП создать комиссию, составить и утвердить график проведения сроков аттестации.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

6.5.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев;

6.5.2. Содействовать Работодателю в соблюдении работниками НП правил по охране труда, технике безопасности и культуре производства.

6.5.3. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда.

7 РАЗДЕЛ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях дополнительной социальной защищенности работников и членов их семей Работодатель обязуется:

7.1.1. Выплачивать единовременное пособие работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (ст. 80 ТК РФ) (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет) в следующих размерах в зависимости от стажа работы:

- От 10 до 20 лет – 1 оклад;

- Свыше 20 лет – 2 оклада.

Право на данную выплату имеют работники, увольняющиеся в связи с досрочным назначением трудовой пенсии (в том числе за работу во вредных условиях труда, в связи с установлением инвалидности т.д.) или назначением пенсии за выслугу лет.

7.1.2. В связи с юбилейными датами производить в соответствии с приказом директора НП денежные выплаты работникам, внесшим значительный вклад в развитие НП, в следующих размерах в зависимости от стажа работы в организациях, согласно Приложению №1:

- От 1 до 5 лет – до 0,5 оклада;

- От 5 до 10 лет – 0,75 оклада;

- Свыше 10 лет – 1 оклад.

Юбилейными датами считаются – 50 лет – и далее через каждые 5 лет.

7.1.3. Выплачивать в соответствии с приказом директора НП по согласованию с членами Партнерства единовременные вознаграждения работникам, в соответствии с утвержденными бюджетными показателями, к профессиональному празднику – Дню работников нефтяной и газовой промышленности.

7.1.4. Оказывать материальную помощь особо нуждающимся работникам и членам их семей в случае чрезвычайных ситуаций в пределах средств.

7.1.5. Оказывать работникам, вступающим в первый брак, материальную единовременную помощь в размере 6000 руб.

7.1.6. Работникам, при рождении (усыновлении) ребенка, оказывать единовременную материальную помощь в размере 6000 руб.

7.1.7. Выплачивать работникам, награжденным в период действия настоящего коллективного договора знаками отличия за успешную трудовую деятельность, денежную премию в размере, определенном совместным решением администрации и профкома НП (согласно Положению о моральном стимулировании работников НП).

7.1.8. Производить оплату новогодних подарков детям работников НП в возрасте до 14 лет включительно.

7.1.9. Оказывать семье работника НП, умершего от общего заболевания или несчастного случая в быту, единовременную материальную помощь в размере 6000 рублей.

7.1.10. Оказывать единовременную материальную помощь работникам НП в случае смерти члена семьи (родители, супруги, дети), в размере не менее 4000 рублей.

7.1.11. Заключить договор коллективного добровольного медицинского страхования, предусматривающий оказание квалифицированной медицинской помощи работникам, работающим на момент заключения договора (кроме совместителей и временно работающих), в размере средств, с согласия членов Партнерства.

7.1.12. Выплачивать работникам, имеющим на иждивении детей-инвалидов до 18 лет, единовременную материальную помощь в размере 4000 рублей на каждого ребенка.

7.1.13. Финансировать проведение корпоративных мероприятий в соответствии с утвержденной Программой социально-культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий на год.

7.1.14. Производить один раз в год всем работникам НП выплату материальной помощи при уходе в ежегодный отпуск в следующих размерах:

Руководители	0,75 от оклада
Специалисты и рабочие	0,5 от оклада

При определении размера материальной помощи применять стажевый коэффициент (k), стаж работы в НП определяется с учетом Приложения № 1:

- При стаже работы в НП менее 1 года $k = 0$;
- При стаже работы в НП от 1 года до 3 лет $k = 1$;
- При стаже работы в НП более 3 лет $k = 1,5$.

Размер материальной помощи определяется исходя из оклада, установленного работнику на дату ухода в отпуск. В случае индексации окладов в период нахождения работника в отпуске размер материальной помощи перерасчету не подлежит.

При наличии данной льготы в трудовых договорах с работниками НП принимается одна льгота по материальной помощи к отпуску, но в наибольшем размере.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Разрабатывать проект Программы социально-культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий на год.

7.2.2. Осуществлять организацию и проведение социально-культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий, организуемых из фонда профсоюза НП, среди членов профсоюза НП и их семей (в соответствии с утвержденной сметой расходования средств профбюджета на год).

7.2.3. Осуществлять организацию социально-культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий, организуемых из бюджета НП или других организаций, среди всех работников НП и членов их семей.

8 Раздел. Работа с молодыми специалистами

В целях усиления социальной защищенности молодых специалистов, повышения их активности в решении производственных задач, стоящих перед НП, Стороны обязуются обеспечить:

- 8.1. Защиту социально-экономических прав молодых специалистов, создание условий, стимулирующих к профессиональному развитию, активному участию в жизни НП, профсоюзном и молодежном движении, к здоровому образу жизни и поддержку на этапе начала трудовой деятельности;
- 8.2. Помощь молодым специалистам в освоении специфики деятельности НП, его структуры, основных направлений работы;
- 8.3. Проведение встреч с первыми лицами компании;
- 8.4. Организацию обучающих мероприятий для молодых специалистов с целью приобретения дополнительного профессионального опыта;
- 8.5. Организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодых специалистов;
- 8.6. Консультирование по основам трудового законодательства РФ.

9 РАЗДЕЛ. РАБОТА С ПЕНСИОНЕРАМИ

- 9.1. Поддержка работников, вышедших на пенсию, является одним из направлений социальной политики НП.
- 9.2. Работодатель обязуется:
 - 9.2.1. Вести учет неработающих пенсионеров НП.
 - 9.2.2. В связи с юбилейными датами производить денежные выплаты неработающим пенсионерам в размере 1000 рублей. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 5 лет.
 - 9.2.3. Производить выплату материальной помощи ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла – работникам НП и пенсионерам, вышедшим на пенсию из системы Учебного центра в размере 2000 рублей.
- 9.3. Профсоюзный комитет обязуется:
 - 9.3.1. Организовывать поздравление неработающих пенсионеров НП с юбилейными датами.

10 РАЗДЕЛ. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФАКТИВА

- 10.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами России.
- 10.2. Работодатель обязуется:
 - 10.2.1. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, как для работы самого органа, так и для проведения собраний, а также транспортные средства, средства связи и оргтехнику.
 - 10.2.2. Предоставлять членам профкома, не освобожденным от основной работы, не менее 4 часов еженедельно для выполнения своих общественных обязанностей и повышения квалификации в рабочее время с сохранением среднего заработка.
 - 10.2.3. Осуществлять перевод на другую работу, увольнение привлечение к дисциплинарной ответственности членов и председателя профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудового Кодекса РФ.
 - 10.2.4. Для выполнения Уставной деятельности, а также социально-культурных, и спортивно-оздоровительных мероприятий ежеквартально перечислять профсоюзной организации денеж-

ные средства в соответствии с утвержденной в бюджете НП сметой социальных расходов на год. Профком составляет и представляет смету и информацию о целевом расходовании выделяемых средств один раз в полугодие.

10.2.5. Расследовать и учитывать несчастные случаи, происшедшие с неосвобожденными профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

10.2.6. Перечислять при наличии письменных заявлений работников ежемесячно на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы.

10.2.7. Обеспечить свободный доступ представителей профкома и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам на предприятии для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.8. Допускать по согласованию сторон проведение собраний (конференций) трудового коллектива в рабочее время без нарушения нормальной деятельности НП.

10.2.9. Информировать не реже одного раза в квартал профсоюзный комитет НП: об основных направлениях производственной деятельности и перспективах развития; о финансово-экономическом положении; об организационных и структурных изменениях.

11 РАЗДЕЛ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор в течение месяца после конференции трудового коллектива доводится до сведения всех работников.

11.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

11.2.1. Обеспечить постоянный контроль за выполнением взаимных обязательств, принятых в коллективном договоре.

11.2.2. Для осуществления проверки выполнения коллективного договора решение НП «ЦПКК Пермь-нефть» утверждается комиссия.

При необходимости комиссия вносит изменения и дополнения в коллективный договор, которые утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

11.3. Лица, представляющие Работодателя, виновные в невыполнении коллективного договора и непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за его соблюдением, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. Работодатель обязан по требованию профсоюзных органов принять меры дисциплинарного воздействия к представителям Работодателя, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства коллективного договора в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Коллективный договор подписан сторонами 05 мая 2013 года.

Работодатель

Директор НП «Центр повышения квалификации кадров Пермь-нефть»



Д. В. Шубин

Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации НП «ЦПКК Пермь-нефть»
Нефтегазстройпрофсоюза РФ

Е. С. Карташова



**СПИСОК ОРГАНИЗАЦИЙ,
стаж работы, в которых учитывается при предоставлении
льгот по коллективному договору НП «ЦПКК Пермь-нефть»**

Объединение «Пермнефть»;
АООТ «Пермнефть»;
ОАО «ЛУКОЙЛ-Пермнефть»;
ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМНЕФТЬ»;
ЗАО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»;
ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»;
ОАО «Учебный центр Пермь-нефть»;
ООО «Учебный центр Пермь-нефть»;
Трест «Пермнефтегеофизика»;
ПО «Пермнефтегеофизика»;
ЗАО «ИПК «Оптимум»»;
ООО «ГеоТехнолоджи»;
ЗАО «НПП Композит-нефть»;
ООО «Пласт»;
ООО «Кадровая Консалтинговая Компания»;
ООО Кадровая Консалтинговая Компания «Сити»;
ООО «ЦПР «Европейский»

Приложение № 2
к коллективному договору
НП «ЦПКК Пермь-нефть»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей, дающих право работникам на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных или опасных условиях труда

№	Наименование должности по штатному расписанию	Нормативные акты, в соответствии с которыми предоставляется доп.отпуск	Условия назначения	Продолжительность, календарн. дней
1	Дефектоскопист	1. П. 35а раздела XLIII Списка профессий с вредными условиями труда, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР от 25.10.1974г. № 298/П-22 2. Постановление Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870 3. Пункты 12-13 Постановление Госкомтруда СССР от 21.11.1975г. № 273/П-20	Постоянно работающий с переносным дефектоскопом	Не более 7 (пропорционально времени, когда работник был занят целый день на работах с переносным дефектоскопом)

Приложение № 3
к Коллективному договору
НП «ЦПКК Пермь-нефть»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей, дающих право работникам на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№	Наименование должности	Продолжительность, календарные дни
1	Директор	Согласно трудовому договору
2	Заместитель директора по корпоративному развитию	4
3	Заместитель директора	3
4	Заместитель директора по учебной работе	3
5	Водитель автомобиля, водитель автомобиля 1 класса	3

ПЕРЕЧЕНЬ
локальных нормативных актов, регулирующих вопросы материального и морального стимулирования работников НП «ЦПКК Пермь-нефть»

- 1 Положение об оплате труда работников НП «ЦПКК Пермь-нефть»;
- 2 Положение о премировании работников НП ЦПКК «Пермь-нефть» за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- 3 Положение о порядке выплаты работникам НП ЦПКК «Пермь-нефть» вознаграждения за общие результаты по итогам работы за год;
- 4 Положение об оплате труда и материальном стимулировании директора, заместителей директора НП "ЦПКК Пермь - нефть";
- 5 Положение о моральном стимулировании работников.