

**Коллективный договор  
ООО «Аэропорт «Норильск»  
на 2025 – 2028 годы**

## **Содержание**

Термины, определения, сокращения.....	3
Раздел 1 Общие положения.....	4
Раздел 2 Социальное партнерство .....	5
Раздел 3 Трудовые отношения. Обеспечение занятости .....	9
Раздел 4 Рабочее время и время отдыха .....	14
Раздел 5 Оплата и нормирование труда .....	20
Раздел 6 Поощрение Работников .....	28
Раздел 7 Социальная политика в отношении Работников и бывших Работников ..	29
Раздел 8 Профессиональное обучение и развитие персонала .....	33
Раздел 9 Охрана труда .....	35
Раздел 10 Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон по его реализации .....	45
Раздел 11 Заключительные положения. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор .....	46
Приложение 1.....	47
Приложение 2.....	50
Приложение 3.....	53

## **Термины, определения, сокращения**

В тексте настоящего Коллективного договора ООО «Аэропорт «Норильск» (далее – Коллективный договор) применяются следующие основные термины и определения:

**Компания** – ПАО «ГМК «Норильский никель»;

**РОКС НН** – российская организация корпоративной структуры, входящая в Группу компаний «Норильский никель»;

**Группа компаний «Норильский никель»** – Компания и РОКС НН;

**Общество** – ООО «Аэропорт «Норильск» – российская организация корпоративной структуры, входящая в Группу компаний «Норильский никель»;

**Структурные подразделение Общества** – структурный элемент Общества, исполняющий отдельные процессы, работы, имеющий функции и входящий в организационную структуру Общества;

**Работодатель** – Общество;

**Работник** – физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Обществом;

**Трудовой коллектив (трудовые коллективы)** – коллектив Работников ООО «Аэропорт «Норильск»;

**Территории присутствия Общества** – муниципальное образование город Норильск, Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район и муниципальное образование Светлогорского сельсовета Туруханского района, расположенные на территории Красноярского края Российской Федерации;

**Конференция Работников** – высший орган самоуправления Работников, осуществляющий непосредственно полномочия Работников по участию в управлении Обществом, обеспечивающий коллективное обсуждение вопросов регулирования социально-трудовых отношений в Обществе и принятие по ним решений от лица всех Работников Общества;

**Комиссия по Коллективному договору** – Комиссия по Коллективному договору ООО «Аэропорт «Норильск», являющаяся постоянно действующим органом по регулированию социально-трудовых отношений и организации контроля за выполнением Коллективного договора, по ведению коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор, продлению действующего Коллективного договора, подготовке проекта Коллективного договора;

**Профсоюз** – профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации, членами которых являются Работники, или которых Работники наделили полномочиями на представление своих интересов

**Выборный орган Профсоюза** – единоличный или коллегиальный орган, образованный в соответствии с уставом (положением) профсоюзной организации;

**Локальные нормативные акты Общества** – внутренние нормативные правовые акты, принимаемые в Обществе, в том числе по вопросам, указанным в Коллективном договоре;

**Действующее законодательство РФ** – система нормативных правовых актов Российской Федерации, издаваемых органами законодательной и исполнительной власти федерального уровня.

## **Раздел 1**

### **Общие положения**

1.1. Социально-трудовые отношения в ООО «Аэропорт «Норильск» регулируются законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, а также локальными нормативными актами Общества.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

– **Работники ООО «Аэропорт «Норильск»**

В соответствии с частью 3 статьи 37 Трудового кодекса РФ правом заключения и подписания Коллективного договора от имени Работников наделена председатель профсоюзной организации работников ООО «Аэропорт «Норильск» в лице Халимовой Елены Артуровны.

– **Работодатель – ООО «Аэропорт «Норильск»** в лице Генерального директора ООО «Аэропорт «Норильск» Петренко Игоря Федоровича.

1.3. Целями настоящего Коллективного договора являются:

– установление дополнительных по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации льгот и преимуществ для Работников и членов их семей на основе роста производительности труда и иных производственных достижений с учетом финансово-экономического положения Общества;

– создание условий для развития у Работников творческого отношения к труду, повышения эффективности и качества их работы;

– создание социально-бытовых и производственных условий труда, соответствующих передовым стандартам, осуществление природоохранных мероприятий.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

– регулирование социально-трудовых отношений и обеспечение социальной стабильности в трудовом коллективе;

– формирование высокопроизводительного социально-стабильного трудового коллектива, обеспечивающего рост эффективности работы Общества, и создание на этой основе возможностей для обеспечения конкурентоспособного уровня оплаты труда и социальных выплат Работникам;

– развитие системы регулирования трудовых отношений на основе консолидации интересов Работников и Общества;

– совершенствование систем мотивации, обеспечивающих справедливое повышение оплаты труда Работников и предоставление им социальных гарантий за счет средств Общества в увязке с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности;

– развитие корпоративных социальных программ, обеспечивающих Работников и членов их семей дополнительными возможностями для оздоровления,

занятий физкультурой и спортом, целью которых является улучшение условий и охраны труда, культурного досуга;

– развитие действующей корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения Работников в целях содействия повышению уровня пенсионного обеспечения Работников после окончания трудовой деятельности и повышения мотивации высококвалифицированных специалистов к долгосрочному планированию своей деятельности в Обществе;

– развитие корпоративной культуры и благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе;

– разрешение всех возникающих разногласий посредством переговоров и в строгом соответствии с действующим законодательством РФ и субъектов РФ, избежание конфронтации при решении социально-трудовых проблем.

## **Раздел 2**

### **Социальное партнерство**

2.1. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются строить свои отношения на следующих принципах:

- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью;
- уважение и учет интересов каждой стороны;
- равноправие сторон;
- взаимное доверие и уважение;
- соблюдение сторонами и их представителями действующего законодательства РФ и субъектов РФ;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия на себя обязательств;
- реальность принимаемых обязательств;
- обязательность выполнения настоящего Коллективного договора;
- контроль за выполнением Коллективного договора;
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение настоящего Коллективного договора.

2.2. Стороны принимают на себя обязательства:

- неукоснительно соблюдать условия настоящего Коллективного договора;
- рассматривать вопросы, не включенные в условия настоящего Коллективного договора, проводить взаимные консультации по всем актуальным для сторон вопросам;
- совершенствовать эффективную систему разрешения социально-трудовых проблем через работу постоянно действующего органа по регулированию социально-трудовых отношений – Комиссии по Коллективному договору (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору);
- принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и разрешению коллективных трудовых споров;
- способствовать формированию позитивного имиджа Общества как социально-ответственного Работодателя в целях укрепления репутации Общества в Российской Федерации и за рубежом;
- стремиться к единству трудового коллектива в понимании и достижении целей Общества, формированию корпоративной культуры и гордости за Общество;

- содействовать улучшению морально-психологического климата в Обществе в целях повышения эффективности и качества работы, а также развития профессионального потенциала Работников;
- создавать условия для систематического занятия Работников и членов их семей физкультурой и спортом, проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий;
- содействовать развитию самодеятельного творчества Работников и членов их семей.

### 2.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать достижение текущих и стратегических целей Общества наиболее эффективным способом при неукоснительном соблюдении нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации и принятых в соответствии с настоящим Коллективным договором обязательств перед Работниками;
- последовательно проводить социально-ответственную политику, заключающуюся в сбалансированном учете интересов Работников, населения на территориях деятельности Общества, а также общества в целом;
- развивать сотрудничество с представителями трудового коллектива Общества на основе общности целей и взаимности обязательств, создавать возможности для участия Работников в разработке, принятии и реализации решений, касающихся социально-трудовых вопросов;
- ценить труд всех своих Работников, стремиться к сплоченности трудового коллектива, формированию командного духа и корпоративной культуры, основанной на требовательности и взаимном уважении Работодателя и Работников;
- придавать большое значение индивидуальному вкладу каждого Работника в общее дело в соответствии с результатами его деятельности; поощрять Работников за многолетний, добросовестный и плодотворный труд к юбилейным датам или профессиональным праздникам;
- создавать условия для роста производительности труда за счет повышения эффективности организации производства и его модернизации;
- обеспечивать повышение профессионального уровня Работников и реализацию их профессионального потенциала, достижение Работниками наивысших показателей в труде; поддерживать инициативы, направленные на повышение эффективности производства;
- обеспечивать конкурентоспособный уровень оплаты труда и социальных гарантий Работникам в тесной связи с производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью, участием в обучении молодежи (наставничество);
- предоставлять Работникам дополнительные возможности для оздоровления и отдыха;
- предоставлять Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать условия и охрану труда Работников в соответствии с требованиями Действующего законодательства РФ, субъектов РФ и настоящего Коллективного договора, предоставлять Работникам информацию об условиях труда и охране труда на соответствующих рабочих местах;

– проводить активную политику по отстаиванию интересов Работников Общества при проведении работы по совершенствованию законодательства и при взаимодействии с другими организациями.

2.4. Работники и орган, представляющий их интересы:

– в своих действиях исходят из того, что эффективная работа и устойчивое развитие Общества являются необходимыми условиями достойной оплаты труда Работников и их благополучия;

– дорожат работой в Обществе, уважают многолетнюю славную историю Общества и ее традиции;

– добросовестно выполняют свои трудовые обязанности, обеспечивают эффективное расходование имеющихся в их распоряжении производственных ресурсов, бережно относятся к имуществу Общества и создают атмосферу нетерпимости к его хищению;

– прилагают все усилия для развития личного профессионализма, передачи своих знаний и навыков молодежи;

– стремятся поддерживать и укреплять принятую в Группе компаний «Норильский никель» корпоративную культуру, формировать взаимоотношения с коллегами на принципах сотрудничества и уважения к личности, обеспечивать благоприятный моральный климат в трудовом коллективе;

– занимают активную позицию в достижении поставленных производственных задач, соблюдают трудовую и производственную дисциплину, правила безопасности труда, проявляют инициативу в поиске новых технических и организационных решений, направленных на повышение эффективности производства;

– при возникновении социально-трудовых вопросов принимают честные, объективные решения на бесконфликтной основе на заседаниях Комиссии по Коллективному договору и в период действия настоящего Коллективного договора отказываются от забастовок при условии выполнения Работодателем, принятых на себя обязательств.

2.5. Стороны руководствуются идеями социального партнерства в целях обеспечения достойного уровня жизни Работников при бесконфликтности управления социальными процессами в Обществе.

2.6. Полномочным представителем Работников Общества во взаимоотношениях с Работодателем, имеющим право выступать от имени этих Работников, является тот представительный орган Работников, которому делегированы указанные права решением собрания (конференции) Работников Общества. Представительный орган, выступающий от имени всех Работников Общества не может препятствовать законной деятельности иных представительных органов Работников.

Представительные органы Работников (кроме подписавшего настоящий Коллективный договор) могут использовать в своих названиях фирменное наименование Общества только в тех случаях, когда такое право им предоставлено соответственно решением Конференции Работников Общества.

Порядок подготовки и проведения Конференции работников Общества осуществляется в соответствии с Положением о конференции работников ООО «Аэропорт «Норильск» (Приложение 2 к настоящему Коллективному договору).

## **Создание условий для осуществления деятельности профсоюза**

2.7. Работодатель относит к приоритетным направлениям деятельности Общества развитие и укрепление социального партнерства, обеспечение эффективной работы Профсоюза. Совместные усилия сторон социального партнерства будут направлены на создание в трудовом коллективе здорового морально-психологического климата, развитие профессионального потенциала Работников, повышение эффективности и качества их работы.

Работодатель создает все необходимые условия для обеспечения деятельности профсоюза: предоставляет им в бесплатное пользование необходимое для работы и хранения документации электрифицированное отапливаемое помещение, мебель, средства связи и оргтехнику, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте. Для проведения собраний (конференций) Работников бесплатно предоставляется помещение.

2.8. Профсоюз Работников бережно относится к имуществу Работодателя, предоставленному им во временное пользование, и используют это имущество исключительно в целях содействия развитию Общества и в интересах ее Работников.

2.9. В целях создания условий для участия представителей Работников в регулировании социально-трудовых отношений Общества, осуществлении контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора, разработке и реализации программ социально-экономического развития и других локальных нормативных актов, Работодатель направляет представителям Работников необходимую информацию в соответствии с их письменным запросом по структуре и объемах, согласованных сторонами, а также содействует их обучению.

2.10. При наличии в уставе профсоюза возможности их участия в проведении профсоюзных конференций делегаты профсоюзных конференций освобождаются Работодателем от работы на время их проведения, но не чаще одного раза в год. При этом о проведении конференции Работодатель должен быть предупрежден не позднее, чем за пять рабочих дней.

2.11. Работодатель при наличии письменного заявления Работника, являющегося членом профсоюзной организации, бесплатно перечисляет из его заработной платы членские профсоюзные взносы на счет профсоюзной организации. Размер перечисляемых членских профсоюзных взносов, а также счет профсоюзной организации указываются Работником в его заявлении. Перечисление профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно.

2.12. Не освобожденному от основной работы председателю Профсоюза для выполнения работы в интересах Работников предоставляется один рабочий день в месяц с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя.

2.13. Для участия в работе выборного профсоюзного органа, а также на период обучения, организованного профсоюзной организацией для повышения квалификации членов выборного профсоюзного органа, работники, являющиеся членами профсоюзной организации, освобождаются от работы на данный период с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя, и по представлению председателя профсоюзной организации.

2.14. Дополнительные условия для обеспечения деятельности профсоюза могут быть предусмотрены соглашениями, заключаемыми Работодателем с профсоюзом.

2.15. При взаимодействии с профсоюзом, дополнительные по сравнению с действующим трудовым законодательством обязательства Работодателя выполняются в отношении профсоюза, подписавшего настоящий Коллективный договор.

### **Раздел 3** **Трудовые отношения. Обеспечение занятости**

3.1. Работодатель самостоятельно принимает необходимые кадровые решения (прием, перемещение персонала и т.д.), направленные на наиболее полное использование трудовых ресурсов и обеспечение эффективности производства.

3.2. Работодатель создает условия, необходимые для формирования, оптимально соответствующего требованиям производства, профессионально-квалификационного уровня персонала, в т.ч. путем реализации программ привлечения персонала в Общество.

Условия и порядок реализации программ привлечения персонала определяются локальными нормативными актами Общества.

3.3. В целях социальной поддержки отдельных категорий граждан Работодатель трудоустраивает на имеющиеся в Обществе вакантные рабочие места:

- лиц, уволившихся из Общества в связи с призывом на военную службу и возвратившихся в Общество после увольнения с военной службы по призыву, в течение 3-х месяцев после окончания службы;
- инвалидов, получивших в процессе трудовой деятельности в Обществе инвалидность вследствие производственной травмы или профзаболевания, с учетом состояния их здоровья.

Трудоустройство перечисленных категорий лиц осуществляется с учетом их образования, квалификации и состояния здоровья.

3.4. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регламентируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Общества, а также трудовым договором.

Нормы локальных нормативных актов Работодателя, а также условия Коллективного договора, трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, недействительны и не подлежат применению.

3.5. При приеме Работника на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника под подпись, до подписания им трудового договора, с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией, порядком хранения и использования персональных данных Работников и иными локальными нормативными актами Общества, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.6. Трудовой договор между Работником и Работодателем заключается в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими законами РФ.

Трудовая функция (состав работы, ее конкретное содержание, объем и порядок выполнения) устанавливается:

– для рабочих – технологическими картами, рабочими инструкциями, разработанными на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и (или) профессиональных стандартов;

– для руководителей, специалистов и служащих – должностными инструкциями, разработанными с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов.

3.8. Не включение в трудовой договор каких-либо прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных локальными нормативными актами Общества, а также вытекающих из условий настоящего Коллективного договора, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.9. В целях проверки соответствия принимаемого на работу Работника поручаемой работе, при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании Работника, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Работодателя, настоящего Коллективного договора.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – шести месяцев. В срок испытания не засчитываются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе (период временной нетрудоспособности и другие периоды).

3.10. При определении стажа работы для предоставления Работнику льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных Коллективным договором, учитывается стаж работы Работника в Группе компаний «Норильский никель».

Перечень предприятий Группы компаний «Норильский никель», работа в которых засчитывается в стаж, и порядок расчета стажа определяются локальными нормативными актами Общества.

3.11. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению между Работодателем и Работником, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.12. В целях создания условий для более стабильной и производительной работы коллектива, Работодатель может переводить на должности мастеров

рабочих с высокой квалификацией и большим опытом работы по направлению деятельности подразделения, к которому относится должность мастера.

3.13. Изменение условий трудового договора (за исключением изменения трудовой функции Работника) по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, осуществляется с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации (в том числе при условии письменного уведомления Работника о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца, предложения Работнику в обязательном порядке другой имеющейся у Работодателя работы (как вакантной должности или работы, соответствующей квалификации Работника, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

В организационно-распорядительном документе, являющемся основанием для изменения определенных Работником и Работодателем условий трудового договора, в обязательном порядке указываются конкретные причины изменений организационных или технологических условий труда: изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе специальной оценки условий труда, структурная реорганизация производства и др.

3.14. Расторжение (прекращение) трудового договора с Работником допускается по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.15. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников.

Работодатель признает, что гарантированная занятость является важным фактором социально-трудовых отношений и будет принимать все возможные меры для обеспечения рациональной и эффективной занятости Работников, сохранения рабочих мест.

3.16. Стороны договорились, что критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К таким критериям относятся:

1) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

2) для организаций, не имеющих обособленных структурных подразделений:

а) при списочной численности организации до 500 человек – сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 80 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 120 и более человек в течение 90 календарных дней.

б) при списочной численности организации свыше 500 человек – сокращение численности или штата Работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3) для организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, сокращение численности или штата работников обособленного структурного подразделения (подразделения) организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Работник приобретает статус «высвобождаемого» с момента его предупреждения Работодателем в письменном виде о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников до момента его постоянного перевода на другую имеющуюся у Работодателя работу либо увольнения.

В случае принятия решений, влекущих массовое увольнение Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.17. В случае массового увольнения Работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве, по совместному решению Работодателя и выборного органа профсоюза, увольнение Работников может быть приостановлено на срок до 6 месяцев либо проведено поэтапно.

3.18. Работодатель с участием Профсоюза и с учетом финансово-экономических возможностей разрабатывает программы социальной адаптации Работников, высвобождаемых при массовом увольнении. В условиях массового увольнения Работников Работодатель реализует дополнительные меры, способствующие социальной защищенности высвобождаемых Работников:

- временное приостановление трудоустройства новых Работников на вакантные рабочие места в Обществе;
- организация опережающего обучения Работников производственных подразделений (повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка). Опережающее обучение с отрывом от работы высвобождаемых Работников осуществляется до наступления срока расторжения с ними трудового договора с сохранением среднего заработка на весь период обучения;
- другие меры, предусмотренные Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества.

3.19. При проведении организационных мероприятий, в результате которых основанием прекращения трудового договора является перевод Работника с его согласия на работу во вновь созданные РОКС НН или в другие РОКС НН на вновь созданные рабочие места, Работодатель принимает меры, направленные на сохранение условий труда и социального обеспечения для данных Работников на уровне не ниже имеющегося на момент увольнения.

Порядок и условия применения данных мер определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества.

В случае ликвидации Общества Работодатель разрабатывает и реализует мероприятия по социальной защите высвобождаемых Работников с учетом заслуг каждого Работника и его трудового вклада в результаты работы Общества.

3.20. Стороны определились, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата дополнительной категорией Работников (к

установленным Трудовым кодексом Российской Федерации), пользующейся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, являются Работники, в отношении которых соблюдаются следующие условия:

- до наступления права выхода на трудовую пенсию по старости (по всем основаниям) остается не более 2-х лет при условии наличия суммарного стажа работы в Группе компаний «Норильский никель» не менее 10 лет;
- до наступления права выхода на трудовую пенсию по старости (по всем основаниям) остается не более 5 лет при условии наличия суммарного стажа работы в Группе компаний «Норильский никель» не менее 15 лет.

3.21. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения. По письменному заявлению Работника, получившего предупреждение о предстоящем увольнении, ему предоставляется до 4 часов в неделю для поиска нового места работы с оплатой этого времени в размере среднего заработка. Указанное время предоставляется Работнику на основании организационно-распорядительного документа Работодателя.

3.22. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, а также при решении вопроса о несоответствии Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работодатель в обязательном порядке предлагает Работнику другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Предложение Работнику имеющейся у Работодателя работы в день расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников, а также в связи с несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, является обязательным.

3.23. В случае увольнения Работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет, Работодатель информирует Работника о возможности оформления досрочной пенсии через органы службы занятости.

3.24. Работнику и членам его семьи в случае переезда из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора компенсируется стоимость проезда и провоза багажа.

Размер, условия и порядок предоставления компенсации, в том числе случаи, при которых выплата компенсации не производится, определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения выборного органа профсоюза.

## **Раздел 4**

### **Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируется нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим разделом Коллективного договора, Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору), а также локальными нормативными актами Общества.

4.2. Режим рабочего времени Работников (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время начала и окончания перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, особые режимы для отдельных категорий Работников) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюза.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю. Работникам, которым установлен режим суммированного рабочего времени, соблюдение установленной продолжительности рабочей недели обеспечивается в среднем за учетный период.

4.4. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполная рабочая неделя или неполный рабочий день (смена).

4.5. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается локальными нормативными актами Общества, но не более предусмотренной законодательством Российской Федерации.

Для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность рабочего времени для Работников, занятых во вредных условиях труда 3 или 4 степени или опасных условиях труда, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

Порядок, размер и условия выплаты компенсации за увеличенную рабочую неделю устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору).

4.6. На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая 8-часовая продолжительность ежедневной работы (смены), для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, может быть увеличена до 12 часов, при условии

соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством Российской Федерации.

4.7. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.8. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывных производствах и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным Работодателем для сверхурочной работы, но не менее предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.9. Ночное время – время с 22-00 до 6-00.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, и другие категории Работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.10. В случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг Работодатель устанавливает сменный режим работы.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюза.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.11. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, а при изменениях организационных или технологических условий труда, ведущих к изменению определенных сторонами условий трудового договора, – не позднее чем за 2 месяца.

4.12. В случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работодатель устанавливает режим суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность учетного периода устанавливается Работодателем и не может превышать один год, для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца, для водителей автомобилей – один месяц.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период для учета рабочего времени таких Работников может быть увеличен, но не более чем до одного года.

Продолжительность учётного периода для учета рабочего времени водителей автомобилей может быть увеличена до трёх месяцев по согласованию с выборным органом профсоюза.

На перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Суммированный учет рабочего времени водителям автомобилей вводится работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюза.

4.13. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), Работодатель устанавливает локальным нормативным актом Общества с учетом мнения выборного органа профсоюза режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

4.14. Отдельным Работникам Работодатель устанавливает режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Общества с учетом мнения выборного органа профсоюза.

4.15. Сверхурочная работа (работа за пределами установленной для данного Работника продолжительности рабочего времени) и работа в выходные и нерабочие праздничные дни, не предусмотренная режимом рабочего времени, запрещена, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

4.16. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, не включаемый в рабочее время, продолжительностью, определенной правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее установленной нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ (рабочих мест), порядок и места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.17. На отдельных видах работ Работникам в течение рабочего времени предоставляются специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.18. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель обеспечивает помещения для обогрева и отдыха Работников.

4.19. Работодатель гарантирует продолжительность ежедневного отдыха Работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (смену) не менее 12 часов, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха Работника не менее 42 часов.

При режиме суммированного учета рабочего времени продолжительность ежедневного отдыха и еженедельного непрерывного отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка с тем, чтобы вышеуказанная норма соблюдалась в среднем за учетный период.

4.20. Работодатель может привлекать Работников для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. С Работниками в таком случае заключаются срочные трудовые договоры, которые прекращаются по окончании соответствующего периода (сезона).

При заключении срочных трудовых договоров на выполнение сезонных работ Работодатель руководствуется действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

4.21. В случае организации работ вахтовым методом:

– Работодатель организует доставку или компенсирует расходы на доставку Работников, привлекаемых к работе вахтовым методом, от места жительства (сбора) до места работы и обратно;

– продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена Работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа профсоюза;

– для Работников, привлекаемых к работе вахтовым методом, в месте выполнения работ Работодатель создает необходимые социально-бытовые условия;

– порядок и условия организации работ вахтовым методом определяются локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения выборного органа профсоюза.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.23. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня;
- Работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней;
- Работникам, работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, продолжительностью 8 календарных дней;
- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью, предусмотренной локальными нормативными актами Общества, с учетом результатов специальной оценки условий труда, но не менее установленной нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, продолжительностью, предусмотренной Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору), но не менее 3-х календарных дней;
- иные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации или локальным нормативным актом Общества, принятым с учетом мнения выборного органа профсоюза.

4.24. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется суммированием основного и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Общая продолжительность отпуска, предоставляемого Работнику, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

4.25. 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.

4.26. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется по заявлению Работника в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также по соглашению между Работодателем и Работником.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года, но не ранее наступления рабочего года, за который предоставляется отпуск (за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации), в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков, определяемой графиком отпусков.

4.27. График отпусков составляется с учетом пожеланий Работника и технологических особенностей и интересов производства и утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в год окончания им общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального или среднего профессионального образования, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

О времени начала отпуска Работник извещается подпись не позднее чем за две недели до его начала.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

4.28. «Летнее» время для целей предоставления отпусков работникам, а также порядок предоставления отпуска в летнее время определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Работодателя.

4.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы;
- в иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации или локальными нормативными актами Общества.

Предоставление отпуска в сроки, отличные от графика отпусков, допускается по решению Работодателя только в исключительных случаях (семейные обстоятельства, выделение Работодателем санаторно-курортной или туристической путевки, другие непредвиденные случаи) на основании письменного заявления Работника.

4.30. Отзыв Работника из отпуска осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

Неиспользованная в связи с отзывом из отпуска часть отпуска предоставляется Работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

4.31. По письменному заявлению Работника при составлении графика отпусков (в исключительных случаях – после составления графика отпусков) Работодатель может принять решение о замене части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Денежная компенсация выплачивается не ранее фактического предоставления 28 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, кроме

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за соответствующий рабочий год.

Не допускается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Коллективным договором, а также выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Размер компенсации определяется по общим правилам, исходя из средней заработной платы (среднего заработка) Работника, исчисляемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.32. Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала.

4.33. По семейным обстоятельствам 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.

4.34. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставлять Работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, отпуска с частичным или полным сохранением оплаты (в т.ч. вне графика отпусков). Перечень, продолжительность, порядок предоставления и оплаты указанных отпусков определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюза.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

## **Раздел 5**

### **Оплата и нормирование труда**

5.1. Основные понятия и определения, используемые в данном разделе:

– тарифная система оплаты труда – система оплаты труда, основанная на совокупности нормативов (тарифных ставок, окладов (должностных окладов), тарифных сеток и коэффициентов), обеспечивающих дифференцированную оплату труда Работников различных категорий;

– тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение норм труда определенной сложности (квалификации) за один час работы;

– оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания и другие нормы, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации или локальными нормативными актами Общества в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производственного и трудового процессов;
- заработка плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;
- условно-постоянная часть заработной платы – часть заработной платы, которая включает:
  - а) оплату по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), сдельным расценкам;
  - б) надбавки и (или) доплаты за работу в особых условиях труда (на работах с вредными и (или) опасными условиями труда);
  - в) оплату за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, с разделением рабочего дня (смены) на части и пр.);
  - г) надбавки и (или) доплаты за выполнение дополнительного объема работ (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, руководство бригадой (звеном), руководство профессиональным обучением Работников и пр.);
  - д) надбавки и (или) доплаты за квалификацию (за выполнение работ, требующих высокой квалификации и профессионального мастерства, классность, выполнение особо важных и ответственных работ и пр.);
  - е) оплату нормативного времени, связанного с началом и завершением рабочей смены и не входящего в ее продолжительность;
  - ж) повышающий коэффициент к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам);
  - з) надбавка за вахтовый метод работы и оплата междувахтового отдыха (в случае, если использование вахтового метода работы предусмотрено локальными нормативными актами Компании/РОКС НН);
  - и) иные виды надбавок и (или) доплат к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам);
  - к) оплату отработанного времени с сохранением среднего заработка (при переводе на другую работу, за время командировок и пр.);
- (в ред. с 25.04.2022 протокол от 25.04.2022)
- л) долю оплаты ежегодных, дополнительных отпусков (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск), учебных отпусков и иных случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отзыва от работы), относящуюся к условно-постоянной части заработной платы;
- м) выплаты по районному коэффициенту, процентной надбавке за стаж работы, процентной надбавке за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в части, относящейся к соответствующим элементам условно-постоянной части заработной платы;
- н) оплату питания и проживания, имеющую систематический характер.
- о) исключен (в ред. с 01.01.2024 протокол от 11.04.2024)
- условно-переменная часть заработной платы – часть заработной платы, которая включает:

а) премии, обусловленные выполнением трудовой функции, выплачиваемые в соответствии с локальными нормативными актами Общества;

б) единовременные поощрительные выплаты: по результатам смотров, конкурсов профессионального мастерства, производственных соревнований; в связи с наступлением определенного события (в честь профессиональных праздников, памятных, юбилейных и профессиональных дат Общества, Компании, юбилейных дат Работников и пр.); иные виды поощрительных выплат;

в) долю оплаты ежегодных, дополнительных отпусков (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск), учебных отпусков и иных случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отзыва от работы), относящуюся к условно-переменной части заработной платы;

г) выплаты по районному коэффициенту, процентной надбавке за стаж работы, процентной надбавке за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в части, относящейся к соответствующим элементам условно-переменной части заработной платы.

д) исключен (в ред. с 01.01.2024 протокол от 11.04.2024)

#### 5.2. Работодатель гарантирует:

– соответствие системы организации заработной платы законодательству Российской Федерации;

– недопущение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда;

– недопущение ухудшения условий оплаты труда, определяемых трудовым договором, по сравнению с условиями, установленными настоящим Коллективным договором;

– стимулирование реализации Работниками текущих и стратегических целей и задач Общества, создание условий для роста производительности труда и обеспечение на этой основе конкурентоспособного уровня заработной платы;

– обеспечение зависимости заработной платы каждого Работника от его квалификации, сложности, ответственности выполняемой работы, степени добросовестности исполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, условий труда, количества, качества, производительности труда, коллективных и индивидуальных результатов работы;

– отсутствие ограничений на максимальный размер заработной платы;

– обеспечение доли условно-постоянной части заработной платы Работников в размере не менее 70%, если иное не предусмотрено трудовым договором.

5.3. Стороны договорились предпринимать необходимые меры по обеспечению опережающих темпов роста производительности труда по отношению к темпам роста заработной платы.

5.4. Условно-постоянная часть заработной платы (кроме доли оплаты случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отзыва от работы), относящейся к условно-постоянной части заработной платы) выплачивается в соответствии с отработанным временем, выполнением норм труда (для Работников, находящихся на сдельной оплате труда, – в соответствии с выполненным объемом работ) независимо от результатов работы Общества в целом, а также его подразделений.

Условно-переменная часть заработной платы (кроме доли оплаты случаев сохранения среднего заработка за время освобождения (отзыва от работы), относящейся к условно-переменной части заработной платы) зависит от

достижения установленных Работодателем показателей деятельности Работника, Общества и его подразделений.

5.5. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации) путем проведения индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги либо в иных формах осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя.

При индексации заработной платы средний заработка работников повышается в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

(в ред. с 25.04.2022 протокол от 25.04.2022)

5.6. Минимальный размер оплаты труда Работника в месяц (с учетом всех видов доплат, надбавок, поощрительных и иных выплат (за исключением доплаты за работу в ночное время, повышенной оплаты за работу в нерабочие праздничные дни по графику сменности, оплаты за работу за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени), районного коэффициента и при максимальном размере процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) при полной отработке нормы рабочего времени и выполнении норм труда составляет не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагается Общество, а при наличии регионального соглашения - не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагается Общество, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных для территории субъекта Российской Федерации, на которой располагается Общество.

(в ред. с 01.01.2020 протокол от 29.01.2020)

Конкретный размер устанавливается локальным нормативным актом Общества.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

5.7. Оплата труда в Обществе осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в указанных районах (местностях) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации или локальным нормативным актом Общества.

5.8. Работникам при их трудоустройстве в обособленные структурные подразделения Компании, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Южных районах Восточной Сибири, Работодатель выплачивает процентную надбавку к заработной плате за работу в данных районах с первого дня работы Работника в Компании независимо от стажа работы в указанных районах (местностях) в максимальном размере, предусмотренном федеральными нормативными актами или нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации для процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Южных районах Восточной Сибири, при условии, что общий размер

указанной надбавки и процентной надбавки, предусмотренной в пункте 5.7. настоящего Коллективного договора, не превышает максимальный размер процентной надбавки за стаж работы, предусмотренный для указанных районов (местностей).

(в ред. с 01.01.2022 протокол от 25.04.2022)

5.9. Исключен (с 01.01.2022 протокол от 25.04.2022)

5.10. Женщинам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.11. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Конкретные размеры доплат для Работников, установленных за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, условия и порядок их расчета определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Общества.

5.12. Лицам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, за исключением дней задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций, выплачивается надбавка за вахтовый метод работы.

Размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы, а также порядок оплаты расходов на доставку от места жительства (сбора) до места работы и обратно устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества, локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения выборного органа профсоюза.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций Работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка) без начисления процентной надбавки за стаж работы, процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, и районного коэффициента.

5.13. Лицам, выполняющим работы в полевых (экспедиционных) условиях, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается полевое довольствие.

Размер и порядок выплаты полевого довольствия, а также порядок оплаты расходов на доставку от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места работы и обратно устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества и (или) локальным нормативным актом Общества.

5.14. За работу в ночное время Работникам производится доплата в размере 40% тарифной ставки (оклада (должностного оклада), исчисленного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Порядок расчета доплаты за работу в ночное время устанавливается локальным нормативным актом Общества.

5.15. Оплата работы в сверхурочное время и работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размерах, не ниже установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Работодателя.

По желанию Работника вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного отработанному сверхурочно времени, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, не предусмотренная режимом рабочего времени, может компенсироваться предоставлением другого дня отдыха.

5.16. Оплата труда Работников, которым установлен режим суммированного учета рабочего времени, производится по установленным тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), сдельным расценкам за фактически отработанное время и (или) за фактически выполненные объемы работ.

5.17. Работодатель при необходимости устанавливает Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальным нормативным актом Общества с учетом мнения выборного органа Профсоюза следующие особенности оплаты труда:

- размер доплат и (или) надбавок за работу в особых условиях, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за выполнение дополнительного объема работ, за квалификацию и иных видов доплат и (или) надбавок, но не менее предусмотренного нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также порядок их установления и условия применения;

- особенности оплаты труда Работников отдельных профессий (Работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами, Работников, занятых на подземных работах, Работников внутреннего водного транспорта, плавающего состава судов морского флота и пр.);

- особенности оплаты труда Работников в особых формах организации трудового процесса (режим суммированного учета рабочего времени, работа вахтовым методом, полевые условия труда, подвижной характер работ и пр.);

- размер оплаты в отдельных случаях (при оплате труда рабочих технологических профессий, занятых на ремонте оборудования, на период освоения нового производства, за нормативное время, связанное с началом и

завершением рабочей смены и не входящее в ее продолжительность, при простое и пр.).

5.18. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок и окладов (должностных окладов), а также особенности оплаты труда Работников Общества с учетом производственной специфики, условий и режимов труда, особенностей отдельных видов работ и профессий, порядок выплат социального характера и иных выплат определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Работодателя.

5.19. Заработка плата выплачивается Работнику посредством перевода на расчетный счет банковской карты, открытый на имя Работника в кредитной организации, с которой у Работодателя заключен договор о предоставлении услуг по перечислению платежей на счета физических лиц.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработка платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработка платы.

Иной порядок выплаты заработка платы Работникам в отдельных случаях может быть установлен Работодателем Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Работодателя.

5.20. При выплате заработка платы Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработка платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработка платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Предоставление Расчетных листков для Работников, получающих заработную плату на пластиковые карты, осуществляется через киоски самообслуживания и (или) «Личный кабинет сотрудника».

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюза.

5.21. Выплата заработка платы производится не реже чем каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработка платы производится накануне этого дня.

Вновь принятым Работникам первая выплата заработка платы осуществляется не позднее чем через полмесяца с момента приема на работу.

Сроки выплаты заработка платы за первую и вторую половины месяца и порядок ее расчета устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору)

5.22. Удержания из заработной платы Работника производятся в порядке и размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.23. Расчет средней заработной платы для всех случаев ее сохранения, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, производится на основе единого порядка ее исчисления, установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для определения размера предоставляемых Работникам отдельных финансируемых за счет средств Работодателя социальных гарантий и льгот, не предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель может устанавливать иной порядок исчисления средней заработной платы Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Работодателя.

5.24. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму в вышеуказанный срок.

5.25. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель независимо от наличия своей вины гарантирует их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.26. Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения Работниками норм труда. Работникам гарантируется системная организация нормирования труда.

Для нормирования труда Работников применяются типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда, утвержденные нормативными правовыми актами Российской Федерации, а при их отсутствии или внедрении более совершенных, чем это предусмотрено типовыми нормами, уровня техники, технологии, проведении организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, применяются нормы труда, устанавливаемые Перечнем норм и нормативов по труду, разрешенных к применению в ПАО «ГМК «Норильский никель», с учетом мнения выборного органа профсоюза.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

О введении новых норм труда Работники извещаются не позднее чем за два месяца.

5.27. Работодатель при необходимости устанавливает локальным нормативным актом Работодателя гарантии и условия сохранения заработной платы или ее части за соблюдение Работниками режима, введенного в Обществе в связи с осложнением эпидемиологической обстановки на территории Российской Федерации.

(в ред. с 25.03.2020 протокол от 31.03.2020)

## **Раздел 6** **Поощрение Работников**

6.1. Работодатель обязуется поощрять Работников, внесших большой личный вклад в повышение эффективности производства, качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, имеющих значительные успехи в разработке и освоении передовых технологий и высокоэффективных процессов производства, решении социально-экономических проблем, а также за добросовестный, долголетний эффективный труд, высокие производственные показатели.

6.2. К Работникам могут применяться корпоративные и внутренние поощрения Компании и Общества.

6.3. Работодатель реализует предоставленное ему право представлять Работников, имеющих особые заслуги перед Обществом и государством, к награждению государственными, ведомственными (отраслевыми), региональными и муниципальными наградами в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

6.4. Выдвижение кандидатур проводится с учетом личных заслуг поощряемых, при активном участии коллектива, в обстановке гласности.

6.5. В зависимости от возможностей и потребностей Общества в соответствии с наградной политикой Общества могут разрабатываться дополнительные виды поощрений, в том числе в виде единовременных выплат по результатам смотров, конкурсов профессионального мастерства, производственных соревнований, к юбилейным датам Работника, структурных подразделений, к профессиональным праздникам (дням), установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, в соответствии с профессиональным составом предприятия и пр.

Кроме того, поощрение Работников может производиться в следующих случаях: за участие в спортивных, культурных и иных мероприятиях, направленных на популяризацию здорового образа жизни, развитие корпоративной культуры и внутренних коммуникаций, и др.

6.6. Сведения о поощрениях Работника вносятся в трудовую книжку в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7. Виды, порядок и условия поощрений Работников определяются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору), правилами внутреннего трудового распорядка и (или) локальными нормативными актами Общества.

## **Раздел 7**

### **Социальная политика в отношении Работников и бывших Работников**

7.1. В Обществе реализуются корпоративные социальные и благотворительные программы и мероприятия в пользу Работников и членов их семей, а также бывших Работников в соответствии с Коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

7.2. Подходы к финансированию социальных и благотворительных программ и мероприятий Общества ежегодно определяются в соответствии с корпоративными подходами и программами Компании.

7.3. Работодатель ежегодно определяет приоритеты расходов на социальные программы и мероприятия Общества, объемы расходов в соответствии с утвержденными подходами и лимитами бюджетных средств. Представители Профсоюза имеют право в интересах Работников инициировать обсуждение с Работодателем изменений в действующие и разработку новых социальных программ.

7.4. Для повышения эффективности реализации действующих социальных и пенсионных программ, а также мер по предоставлению социальных выплат и льгот, Работодатель использует принцип коллегиального решения. Для этих целей Обществом создаются комиссии по предоставлению социальных программ, выплат и льгот. Порядок и принципы работы комиссий определяются локальными нормативными актами Работодателя.

7.4<sup>1</sup> Реализация финансируемых за счет средств Работодателя программ оздоровления и отдыха Работников, профессионального обучения и развития персонала, иных социальных программ может быть скорректирована либо приостановлена частично или полностью по согласованию с выборным органом профсоюза Работников в случаях, когда реализация этих программ в установленном порядке затруднена или невозможна в связи с введением органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации особых режимов деятельности организаций, в том числе, в связи с осложнением эпидемиологической обстановки.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

### **Социальное и медицинское страхование, оздоровление и отдых Работников и членов их семей**

7.5. Для сохранения и укрепления здоровья Работников, для профилактики профессиональных заболеваний, создания условий для полноценного отдыха Работников и повышения их работоспособности Работодатель обеспечивает социальное и медицинское страхование Работников и реализует Программу «Санаторно-курортное лечение и отдых Работников».

7.6. В дополнение к обязательному медицинскому страхованию Работников, установленному федеральным законодательством, осуществляется добровольное медицинское страхование или иные формы медицинского обслуживания Работников в порядке, установленном социальной корпоративной политикой, программами Компании и локальными нормативными актами Общества.

7.7. Для реализации Программы «Санаторно-курортное лечение и отдых Работников» Общество взаимодействует с Компанией на основе агентского

договора на приобретение путевок в оздоровительные учреждения, гостиничные комплексы и прочие учреждения.

7.8. Порядок, условия и периодичность предоставления путевок Работникам определяются локальным нормативным актом Работодателя в пределах плановых средств на санаторно-курортное лечение с учетом финансово-экономического положения Общества.

7.9. В целях профилактики детской заболеваемости, создания условий для полноценного отдыха и оздоровления детей в летний период Общество взаимодействует с Компанией на основе агентского договора на приобретение путевок в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях, специализирующихся на организации детского отдыха, располагающиеся на территории Российской Федерации и (или) за её пределами.

7.10. Общее количество ежегодно приобретаемых путевок в детские оздоровительные лагеря (или альтернативные оздоровительные учреждения) определяется с учетом сложившейся фактической потребности в данном виде отдыха.

Порядок и условия предоставления путевок Работникам для оздоровления их детей в детских оздоровительных лагерях (или альтернативных оздоровительных учреждениях) определяются локальным нормативным актом Работодателя в пределах плановых средств на организацию детского отдыха с учетом финансово-экономического положения Общества.

### **Негосударственное (дополнительное) пенсионное обеспечение Работников**

7.11. Для закрепления и привлечения высококвалифицированных специалистов в Обществе реализуется система негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с корпоративными программами и локальными нормативными актами Общества.

7.12. Работодатель обеспечивает негосударственное пенсионное обслуживание Работников в негосударственном пенсионном фонде, выбранном Компанией на основании мониторинга рынка пенсионных услуг.

7.13. Условия участия Работника в программе негосударственного пенсионного обеспечения в Обществе определяются локальным нормативным актом Работодателя в пределах плановых средств на пенсионные программы с учетом финансово-экономического положения Общества.

### **Жилищные программы**

7.14. В целях привлечения и закрепления высококвалифицированного персонала, работников остродефицитных профессий и молодых специалистов для выполнения текущих и стратегических задач Общества Работодатель предусматривает реализацию жилищной политики и корпоративных жилищных программ Компании, принятых в Обществе.

Общество компенсирует Работникам – участникам Корпоративной социальной программы льготного кредитования проценты за пользование кредитом на приобретение жилого помещения. Условия и порядок реализации программы определяются локальным нормативным актом Общества.

(в ред. С 01.01.2022 протокол от 22.12.2022)

## **Социальная поддержка Работников**

7.15. Работодатель осуществляет социальную поддержку Работников, в том числе, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей.

7.16. Работодатель ежегодно компенсирует Работникам Общества и членам их семей расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения выборного органа Профсоюза.

7.17. Работникам предоставляется возможность приобретать авиабилеты для себя и членов своей семьи на рейсы корпоративного контрагента или корпоративного авиаперевозчика (при наличии) по ценам не выше специального фиксированного тарифа в соответствии с локальным нормативным актом Общества.

7.18. В связи с технологическими особенностями, установленными графиками сменности работ и невозможностью использования муниципального транспорта, Работодатель обеспечивает доставку работников на арендуемом или собственном служебном транспорте из Центрального района г. Норильска и района Кайеркан г. Норильска в аэропорт «Норильск».

Графики, маршруты движения арендуемых или собственных служебных автобусов с указанием обязательных остановок, определяются Работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюза. Организация перевозки на арендуемом или собственном служебном транспорте производится в соответствии с действующим законодательством.

7.19. Работодатель может выплачивать Работникам единовременные выплаты, материальную помощь в связи с наступлением определенных событий, не связанных с выполнением трудовых функций, а также в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации. Случаи, порядок и условия оказания материальной помощи, а также ее размеры устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Работодателя в соответствии с утвержденными подходами в пределах плановых средств на единовременные выплаты и материальную помощь с учетом финансово-экономического положения Общества.

(в ред. С 01.01.2022 протокол от 25.04.2022)

7.20. Для Работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей, Работодатель:

7.20.1. устанавливает доплату до среднего утраченного заработка при переводе Работника по медицинским показаниям на другую работу, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника;

7.20.2. предоставляет Работнику с учетом состояния его здоровья и по его желанию возможность бесплатного переобучения без выезда с территории присутствия Общества на учебной базе Компании или в образовательных учреждениях, входящих в Группу компаний «Норильский никель», а также с учетом

производственной потребности Общества в соответствующем персонале и устанавливает доплату до среднего заработка обучающемуся Работнику.

7.21. Работодатель компенсирует расходы по погребению (кремации) умерших (погибших), за исключением погибших (умерших) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, Работников Общества, в порядке и размерах, установленных локальным нормативным актом Общества.

**Дополнительная поддержка семей погибших (умерших) Работников в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания**

7.22. В случае смерти Работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, Работодатель:

7.22.1. компенсирует расходы по погребению (кремации) по фактическим затратам в порядке, установленном локальным нормативным актом Общества;

7.22.2. оказывает материальную помощь на бесплатное содержание детей погибшего (умершего) Работника в дошкольных образовательных учреждениях, оздоровительных лагерях, расположенных на территории Российской Федерации;

7.22.3. оказывает ежегодно материальную помощь (перед началом учебного года) детям погибшего (умершего) Работника в возрасте до 18 лет, учащимся общеобразовательных учреждений, а также дневных отделений образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в сумме до 4-х минимальных размеров оплаты труда по Российской Федерации, установленных на момент выплаты, на каждого ребенка;

7.22.4. оказывает материальную помощь детям погибших (умерших) Работников в возрасте до 18 лет один раз в два года на проезд к месту отдыха и обратно в пределах Российской Федерации;

7.22.5. оказывает материальную помощь в размере фактических расходов на оплату обучения в платных учебных заведениях Российской Федерации детей погибшего (умершего) Работника, обучающихся в таких учебных заведениях на момент смерти Работника или поступивших в данные учебные заведения в год окончания школы.

7.23. Порядок оказания материальной помощи членам семьи погибшего (умершего) Работника в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания устанавливается локальным нормативным актом Общества.

**Обязательства по возмещению морального вреда Работникам и компенсации морального вреда членами семьи Работников, пострадавших, погибших (умерших) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания**

7.24. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

7.24.1. единовременно возмещает моральный вред, причиненный Работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей;

7.24.2. единовременно компенсирует моральный вред, причиненный членам семьи Работников, погибших (умерших) в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.25. В случае получения Работником травмы (смерти) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения возмещение морального вреда Работнику и компенсация морального вреда членам семьи Работника не производится.

7.26. Порядок и условия возмещения морального вреда Работнику и компенсации морального вреда членам семьи Работника устанавливаются Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальным нормативным актом Работодателя.

(в ред. С 01.01.2022 протокол от 25.04.2022)

### **Социальная поддержка бывших Работников**

7.27. Работодатель может выплачивать разовую, ежемесячную, периодическую материальную помощь бывшим Работникам – неработающим пенсионерам, в том числе уволенным из Общества по состоянию здоровья, в соответствии с Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Работодателя в пределах плановых средств на материальную помощь с учетом финансово-экономического положения Общества.

7.28. Работодатель компенсирует расходы по погребению (кремации) бывших Работников – неработающих пенсионеров подразделений Общества, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер, условия и порядок предоставления компенсации, в том числе случаи, при которых выплата компенсации не производится, определяются локальным нормативным актом Общества.

## **Раздел 8**

### **Профессиональное обучение и развитие персонала**

8.1. Стороны договорились проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию и совершенствованию системы профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала Общества.

8.2. Работодатель создает необходимые условия для самообразования, повышения квалификации и профессионального роста Работников с учетом интересов производства.

8.3. Работодатель ежегодно проводит учебные мероприятия, направленные на:

- соответствие квалификации Работников требованиям нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Общества, должностных (рабочих) инструкций;

- формирование компетентности Работников в целях эффективной реализации Стратегии развития Компании/Общества по основным направлениям деятельности;

- подготовку резерва руководителей.

Порядок организации и проведения учебных мероприятий определяются соответствующими локальными нормативными актами Общества в соответствии с утвержденными планами.

8.4. Работодатель осуществляет профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование Работников, применяя различные виды обучения, в том числе профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

8.5. При определении потребности в обучении персонала учитываются:

- требования нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя, предписания государственных контролирующих органов;
- прием и необходимость адаптации вновь принятых Работников;
- необходимость в замещении увольняющихся Работников;
- необходимость повышения эффективности выполнения текущей работы;
- изменение характера работы в результате объективных причин, появление новых функций, внедрение инноваций, технологические и организационные изменения.

8.6. Оплата за руководство производственным обучением, практикой (стажировкой) и др. производится в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

8.7. Работникам, направляемым на обучение с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

8.8. Работодатель содействует в профессиональном обучении:

- Работников, высвобождаемых по сокращению численности или штата;
- Работников, имеющих вследствие несчастного случая на производстве медицинские противопоказания к выполнению работ (в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) и нуждающихся в переводе на другую работу;
- представителей Работников в целях создания условий для их участия в регулировании социально-трудовых отношений Общества, осуществлении контроля исполнения Коллективного договора, разработки и реализации программ социально-экономического развития и других локальных нормативных актов Работодателя.

8.9. В период обучения на Работников распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Работодателя.

8.10. Работники, проходящие профессиональное обучение на рабочих местах с вредными условиями труда, обеспечиваются соответственно спецпитанием (молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, кефиром, соком) или лечебно-профилактическим питанием в соответствии с порядком, предусмотренным локальным нормативным актом Общества.

8.11. Время профессионального обучения на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда включается в стаж работы, дающий право на

дополнительный отпуск за условия труда, в соответствии с установленным в Обществе порядком.

### **Развитие кадрового потенциала**

8.12. В целях развития кадрового потенциала Работодатель формирует кадровый резерв руководителей для своевременного замещения руководящих должностей Работниками, содействует развитию творческого потенциала Работников различных возрастных целевых групп, реализует комплекс корпоративных мероприятий. Порядок проведения мероприятий устанавливается соответствующими локальными нормативными актами Общества.

### **Профessionальная ориентация**

8.13. В целях формирования позитивного имиджа Общества, повышения привлекательности перспективы поступления выпускников в профильные ВУЗы с последующим трудоустройством в Общество, Работодатель при наличии финансовой возможности проводит системную работу и реализует комплекс мероприятий по профессиональному ориентированию школьников и молодежи с целью ознакомления с деятельностью Общества, особенностями производства, популяризации профессий Общества и т.д.

## **Раздел 9**

### **Охрана труда**

9.1. Стороны договорились, что политика Работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья Работника перед результатами производственной деятельности Общества.

9.2. Работодатель способствует созданию достойных социально-бытовых условий для Работников Общества на производстве.

#### **Работодатель обязуется:**

9.3. проводить работу по охране труда на основе федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, политике в области охраны труда и промышленной безопасности Общества, локальных нормативных актов по охране труда и промышленной безопасности Общества, положений настоящего Коллективного договора.

Проводить работу по профилактике пожаров в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления, локальными нормативными актами Компании, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления;

9.4. организовать эффективную работу отдела охраны труда и промышленной безопасности и не допускать необоснованного сокращения (ликвидации) этой службы;

9.5. выполнять мероприятия, направленные на совершенствование культуры безопасности Работников, повышение уровня управления поведенческими рисками;

9.6. обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.7. обеспечивать финансирование и своевременное выполнение ежегодных Мероприятий по улучшению условий и охраны труда обособленных структурных подразделений (подразделений) Общества;

9.8. предусматривать в бюджете Общества отдельной строкой денежные средства на финансирование затрат на выполнение мероприятий по охране труда, экспертиз, получение лицензий, приобретение нормативно-технической литературы, знаков безопасности и плакатов по охране труда;

9.9. обеспечивать питьевой режим Работников структурных подразделений Общества, удаленных (более 150 метров) от хозяйствственно-питьевого водопровода, из расчета 1 литр в смену на человека при продолжительности смены до 12 часов, при продолжительности смены более 12 часов норма обеспечения питьевой водой увеличивается в два раза, и предусматривать в бюджетах подразделений Общества денежные средства на финансирование данных затрат;

9.10. обеспечивать выполнение нормативных правовых актов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о мерах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, соблюдать гигиенические требования к условиям труда женщин.

применять труд женщин на работах, при выполнении которых применение труда женщин запрещено нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации (в том числе, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где применение труда женщин запрещено);

9.11. при ликвидации рабочего места в производственном подразделении по требованию органа государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предоставлять Работнику новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечивать бесплатное обучение Работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка;

9.12. обеспечивать соблюдение режима труда и отдыха Работников Общества в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.13. при занятости Работника Общества на наружных работах менее 50% рабочего времени в случае, когда согласно Типовым нормам ему не положена утепленная одежда, обеспечивать Работника дежурным комплектом утепленной специальной одежды.

Перечень должностей и профессий работников, обеспечиваемых утепленной специальной одеждой, состав комплекта и срок его эксплуатации определяет руководитель подразделения Общества по согласованию с отделом охраны труда и промышленной безопасности охраны труда и промышленной безопасности, с учетом мнения выборного органа Профсоюза;

9.14. обеспечивать в подразделениях наличие необходимого количества дежурных комплектов специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для руководителей, специалистов, представителей профсоюзных, инспектирующих и вышестоящих организаций, а также студентов и учащихся (экскурсии, практика и др.);

9.15. с учетом условий труда и местных климатических условий в особом климатическом поясе установить для Работников время пользования специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, выдаваемых Работодателем в соответствии с нормами, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации и локальными правовыми актами Общества – круглогодично;

9.16. обеспечивать наличие в структурных подразделениях Общества оборудования для стирки, ремонта специальной одежды, бесперебойную и эффективную эксплуатацию указанного оборудования.

При отсутствии возможности обеспечения оборудованием для стирки и ремонта специальной одежды Работодатель организует централизованный уход за спецодеждой и стирку белья;

9.17. специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, пришедшие в негодность до истечения установленного срока носки не по вине Работника, списывать по акту комиссии.

Работодатель взамен выдает Работнику новые средства индивидуальной защиты;

9.18. обучать Работников Общества безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

9.19. разрабатывать правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа Профсоюза;

9.20. проводить обучение и аттестацию Работников Общества по охране труда, по промышленной безопасности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации и утвержденными локальными программами обучения для рабочих, руководителей и специалистов Общества;

9.21. обучение и инструктаж по охране труда и промышленной безопасности (в том числе инструктажи по безопасности труда), противопожарный инструктаж проводить в рабочее время Работника.

В случае невозможности организации обучения и проведения инструктажей в рабочее время Работодатель определяет порядок их проведения с согласия Работника в нерабочее время и условия компенсации Работнику;

9.22. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9.23. организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности на территориях, в зданиях и сооружениях;

9.24. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда на рабочих местах, где выявлены вредные и опасные производственные факторы;

9.25. проводить за счет собственных средств, согласно нормативным правовым актам Российской Федерации и субъектов Российской Федерации обязательные:

- предварительные (при поступлении на работу);
- периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные);
- внеочередные, в соответствии с медицинскими рекомендациями, медицинские осмотры Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих Работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательного психиатрического освидетельствования Работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности согласно действующим нормативным правовым актам Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Порядок организации и проведения обязательных предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров, медицинских осмотров в начале (конце) рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, устанавливается локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.26. Работникам для прохождения обязательных периодических, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, предусмотренных законодательством Российской Федерации, предоставляется до трех часов рабочего времени на прохождение амбулаторных и функциональных исследований в один день и не более одной рабочей смены (суммарно) в другие дни с сохранением среднего заработка.

Локальными нормативными актами Работодателя может быть установлено более продолжительное время для прохождения медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований с сохранением среднего заработка.

Работнику, не прошедшему в установленные графиком сроки обязательный медицинский осмотр по неуважительным причинам, средний заработка за время прохождения медицинского осмотра не сохраняется. К Работникам, уклоняющимся от прохождения обязательного медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний, применяются меры, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.27. возмещать Работникам расходы на оплату обязательных предварительных, периодических, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, предусмотренных пунктом 9.25 настоящего Коллективного договора (при прохождении их за наличный

расчет), на основании предъявленных документов, подтверждающих факт оплаты за прохождение медицинского осмотра;

9.28. организовывать проведение обязательных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), медицинских осмотров в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Порядок организации и проведения обязательных предрейсовых и послерейсовых, в начале рабочего дня (смены), в течение и (или) в конце рабочего дня (смены) медицинских осмотров Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, устанавливается локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.29. обеспечивать финансирование:

- деятельности фельдшерских здравпунктов;
- кабинетов предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров

Работников, занятых непосредственным управлением различными видами транспортных средств.

Работодатель обеспечивает финансирование дополнительного прохождения врачей-специалистов, лабораторного и функционального обследования (УЗИ, специфическая аллергodiагностика и т.д.) Работникам при прохождении ими обязательных медицинских осмотров (предварительного, периодического, внеочередного) по рекомендации врачей-специалистов, участвующих в проведении обязательных медосмотров (предварительных, периодических, внеочередных) для получения заключения о профессиональной пригодности Работника;

9.30. не допускать Работника Общества к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (предварительного, периодического, внеочередного, предсменного и т.д.), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.31. информировать Работников Общества об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

9.32. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников Общества при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.33. материальный ущерб, причиненный Обществу при аварии (дорожно-транспортном происшествии) или при несчастном случае, взыскивать в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации с конкретных Работников, вина которых установлена;

9.34. расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества, принятыми в соответствии с

нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Вести учет происшедших пожаров. Расследовать причины и обстоятельства пожаров в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления, локальными нормативными актами Компании, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления;

9.35. по каждому несчастному случаю на производстве:

– для его расследования незамедлительно создавать комиссию с участием представителя Профсоюза;

– в 3-хдневный срок, после утверждения акта по форме Н-1, выдавать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – родственникам погибшего либо их доверенному лицу (по требованию);

9.36. при несчастном случае (в том числе групповом), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастном случае (в том числе групповом) со смертельным исходом в комиссию по расследованию несчастного случая на производстве включать представителя территориального объединения профсоюзных организаций – технического инспектора труда профсоюзов;

9.37. каждый произошедший на производстве несчастный случай со смертельным исходом рассматривать на заседаниях на уровне руководства Общества с заслушиванием руководителей подразделений Общества, на которых произошли данные случаи;

9.38. при выявлении фактов сокрытия производственных травм, в том числе отравлений, связанных с производственными факторами, виновных лиц привлекать к дисциплинарной ответственности;

9.39. при восстановлении у Работника Общества утраченной трудоспособности (снятии группы инвалидности по заключению учреждений медико-социальной экспертизы) переводить его с учетом состояния его здоровья на прежнюю работу в обособленные структурные подразделения (подразделения) Общества в течение трех месяцев;

9.40. обеспечивать 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);

9.41. в целях укрепления здоровья и предупреждения профессиональных заболеваний бесплатно обеспечивать Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по нормам, установленным локальными нормативными актами Общества, но не менее предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Порядок и условия обеспечения лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с

нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Стороны совместно осуществляют постоянный контроль за организацией выдачи Работникам лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов;

9.42. по письменным заявлениям Работников, имеющих право на получение молока по нормам, установленным локальными нормативными актами Работодателя, но не менее предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, выдачу молока можно заменять компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

Порядок осуществления компенсационной выплаты определяется локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Положения настоящего пункта не распространяются на Работников, которым замена выдачи молока компенсационной выплатой не предусмотрена законодательством Российской Федерации.

(в ред. С 01.09.2022 протокол от 22.12.2022)

9.43. при установлении Работнику предварительного диагноза – хроническое профессиональное заболевание и направлении его в установленном на территории субъекта Российской Федерации, на которой расположено соответствующее обособленное структурное подразделение Общества, порядке в специализированное лечебно-профилактическое учреждение (центр профессиональной патологии, клинику или отдел профессиональных заболеваний медицинских научных организаций клинического профиля) для установления связи заболевания с профессией время, затраченное на проезд до специализированного лечебно-профилактического учреждения и обратно (не более 4 дней), а также время нахождения Работника на обследовании, оплачивать в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации для оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

В случае задержки Работника в пути сверх 4-х дней по метеорологическим условиям или по вине перевозчика оплачивать фактическое время, затраченное на проезд до специализированного лечебно-профилактического учреждения и обратно, на основании соответствующих подтверждающих документов.

В случае установления связи заболевания с профессией в установленном на территории субъекта Российской Федерации, на которой расположено соответствующее обособленное структурное подразделение Общества, порядке до возникновения соответствующих обязательств Фонда социального страхования Российской Федерации, возмещать расходы по проезду Работника кратчайшим путем в специализированное лечебно-профилактическое учреждение, указанное в направлении учреждения здравоохранения, установившего предварительный диагноз, и обратно.

Порядок компенсации расходов по проезду Работника до специализированного лечебно-профилактического учреждения и обратно устанавливается Условиями оплаты труда и порядком предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам обособленного структурного подразделения Общества (Приложение 3 к настоящему Коллективному договору) и (или) локальными нормативными актами Работодателя.

9.44. Обеспечивать создание и работу комиссии по расследованию обстоятельств и причин возникновения у Работника профессионального заболевания, в том числе, по требованию членов комиссии проводить за счет собственных средств необходимые экспертизы, лабораторно-инструментальные и другие гигиенические исследования с целью оценки условий труда на рабочем месте.

Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний устанавливается локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.45. предоставлять по запросу органов надзора в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека результаты производственного контроля, специальной оценки условий труда, данные лабораторных и инструментальных исследований вредных факторов производственной среды и трудового процесса, хронометражные данные, а также иные сведения и документы, необходимые для составления санитарно-гигиенической характеристики условий труда Работника при подозрении на наличие у него профессионального заболевания;

9.46. обеспечивать обязательное социальное страхование Работников Общества от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.47. содействовать усилинию общественного контроля за состоянием охраны труда, осуществлению деятельности института уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, в том числе:

- оказывать помощь в обучении уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- направлять на обучение по охране труда отдельных Работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;
- предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда время для участия в проведении Дня охраны труда, с сохранением за ними среднего заработка не менее 4-х часов в день для участия в комиссии по 2 ступени контроля или полную рабочую смену в день для участия в комиссии по 3 ступени контроля;
- принимать меры по обеспечению необходимой нормативно-технической документацией уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитетов (комиссий) по охране труда;
- предоставлять иные гарантии по решению руководителя Общества за счет средств Общества;

9.48. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.49. рассматривать представления органов общественного контроля в сроки, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.50. направлять экономию фонда оплаты труда, образованную за счет невыплаты части премии за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности, персональной надбавки Работников, включенных в систему Управления эффективностью деятельности, надбавки за результативность,

надбавки за проектную деятельность по итогам работы за месяц нарушителям правил промышленной безопасности, охраны труда и дорожного движения, на премирование подразделений и/или отдельных Работников, внесших большой личный вклад в разработку и реализацию профилактических мероприятий по охране труда, снижение производственного травматизма, улучшение условий труда. Расходование данных средств на другие цели не производится. Порядок, условия и периодичность премирования устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

9.51. осуществлять последовательное привлечение всех Работников Общества к активному участию в деятельности по промышленной безопасности, охране труда и здоровья, совершенствованию мер стимулирования этого участия;

9.52. выделять денежные средства на проведение смотра по охране труда обособленных структурных подразделений (подразделений) Общества в соответствии с локальными нормативными актами в целях поощрения коллективов Работников Общества за снижение производственного травматизма и аварийности, улучшение условий труда;

9.53. Проводить в Обществе ежегодные месячники по охране труда, предусматривая финансирование данного мероприятия.

### **Работники обязуются:**

9.54. соблюдать требования охраны труда и требования промышленной и пожарной безопасности;

9.55. не приступать к работе, если:

– Работнику не проведены необходимые виды инструктажей, а также обучение безопасным методам и приемам проведения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

– рабочее место не соответствует нормам и требованиям безопасности, не обеспечена безопасность не только Работника, но и рядом находящихся Работников;

– принятые меры безопасности не обеспечивают приемлемый уровень опасных факторов и рисков на рабочем месте;

– отсутствуют необходимые средства индивидуальной защиты, специальная одежда, специальная обувь с жестким подноском, для безопасного выполнения порученной работы;

– оборудование, инструменты, приспособления и средства коллективной защиты находятся в неисправном состоянии.

9.56. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты и первичные средства пожаротушения;

9.57. проходить необходимые виды инструктажей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9.58. обращать внимание на безопасность действий рядом работающих и, при обнаружении опасных действий и (или) нарушений требований безопасности, делать им замечания, осознавая, что невысказанные замечания могут привести к причинению вреда здоровью или смерти Работников, которые допускают эти опасные действия;

9.59. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве с самим Работником и (или) рядом работающим, об аварии, инциденте, случае микротравмирования или потенциально опасном происшествии, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

9.60. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;

9.61. в случае установления признаков профессионального заболевания у Работника, по рекомендации врача проходить курс профилактического лечения (амбулаторное, стационарное, санаторно-курортное и др.);

9.62. в случае существенного ухудшения условий труда на рабочем месте, возникновения вследствие этого угрозы жизни или здоровью Работника и при невозможности устранения опасности мерами, входящими в компетенцию Работника, прекратить работу и информировать об этом своего непосредственного руководителя.

Руководитель совместно с представителем Профсоюза должен разобраться в причинах приостановки работы и, если остановка обоснована, Работнику может быть предложено иное рабочее место с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка Работника.

Данная процедура осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя.

### **Взаимодействие Работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации**

9.63. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Профсоюза создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профсоюза. Регламент работы комитета (комиссии) определяется локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

9.64. Комитет (комиссия) по охране труда организовывает совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организовывает проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений для внесения изменений к разделу Коллективного договора Общества об охране труда.

9.65. Стороны исходят из того, что профсоюзные организации пользуются правом участия в любых государственных экспертизах, проводимых в Обществе, на соответствие новой техники и технологий требованиям охраны труда. В то же время они могут проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье Работников. Для этого они

вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

9.66. Заключение независимой экспертизы профсоюзные организации со своим постановлением представляют государственной экспертизе или Работодателю. В постановлении излагаются предложения профсоюзной организации.

9.67. Работодатель в лице руководителя отдела охраны труда и промышленной безопасности Общества:

– предоставляет копии протоколов совещаний по промышленной безопасности и охране труда в профсоюзную организацию Общества – при их обращениях;

– информирует профсоюзную организацию и Работников о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, а также о результатах исследований, инструментального контроля, имеющих отношение к промышленной безопасности и охране труда.

## **Раздел 10**

### **Контроль выполнения коллективного договора и ответственность сторон по его реализации**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей в Комиссии по Коллективному договору и соответствующими органами по труду.

10.2. Стороны в лице их представителей в Комиссии по Коллективному договору по итогам работы за истекший год не позднее 30 апреля, следующего за отчетным годом, отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора на заседании Комиссии по Коллективному договору.

10.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, а также необоснованно отказывающиеся от его заключения, несут административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Коллективному договору, несут административную ответственность, предусмотренную Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

По требованию Профсоюза Работодатель обязан принять к руководителю структурного подразделения Общества, по вине которого нарушаются или не выполняются условия настоящего Коллективного договора, меры, направленные на устранение допущенных нарушений и предотвращения нарушений в будущем.

10.5. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

10.6. Ни одна из Сторон, подписавших Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых обязательств.

## **Раздел 11**

### **Заключительные положения. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и действует с 01 октября 2025 года по 30 сентября 2028 года.

11.2. По соглашению сторон действие настоящего Коллективного договора может продлеваться на срок до трех лет. Решение о продлении оформляется постановлением, подписанным уполномоченными представителями сторон в Комиссии по Коллективному договору.

11.3. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения состава, структуры, наименования органов управления Общества, расторжения трудового договора с Генеральным директором Общества.

11.4. Работодатель обязуется опубликовать настоящий Коллективный договор на внутреннем сайте Общества.

11.5. Инициатором коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор вправе выступить любая из сторон в Комиссии по Коллективному договору.

11.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор оформляются постановлениями о внесении изменений и дополнений, подписанными уполномоченными представителями сторон в Комиссии по Коллективному договору.

11.7. В случае внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор Работодатель обязуется публиковать текст изменений и дополнений на внутреннем сайте Общества.

11.8. Разъяснения по вопросам применения Коллективного договора оформляются протоколами Комиссии по Коллективному договору.

Приложение 1  
к Коллективному договору  
ООО «Аэропорт «Норильск»  
на 2025 – 2028 годы

**Положение о Комиссии по коллективному договору  
ООО «Аэропорт «Норильск»**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по Коллективному договору ООО «Аэропорт «Норильск» (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, локальными нормативными актами Общества, Коллективным договором, соглашениями Работодателя с представителями Работников Общества.

1.3. Комиссия формируется на паритетной основе общей численностью 18 человек (9 человек от Работодателя и 9 человек от представителей Работников).

1.4. Персональный состав стороны Работодателя в Комиссии определяется приказом Генерального директора Общества.

Персональный состав стороны Работников в Комиссии определяется решением профсоюзного комитета Профсоюзной организации ООО «Аэропорт «Норильск».

**2. Функции Комиссии**

2.1. Обеспечение регулирования социально-трудовых отношений, в том числе на основе участия в разработке программ развития Общества и локальных нормативных актов Общества.

2.2. Анализ и контроль выполнения Коллективного договора Общества.

2.3. Подготовка предложений по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор, а также подготовка проекта нового Коллективного договора.

2.4. Ведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор.

2.5. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор.

2.6. Продление срока действия Коллективного договора.

2.7. Подготовка, при необходимости, разъяснений по порядку применения отдельных положений Коллективного договора, а также изданных в их развитие локальных нормативных актов Общества и утверждение этих разъяснений.

2.8. Участие в обеспечении проведения Конференции Работников Общества, в том числе определение повестки дня Конференции Работников Общества, формирование предложений в оргкомитет Конференции Работников Общества со стороны Работников, определение нормы представительства делегатов на Конференцию Работников Общества, а также совершение иных действий, необходимых для проведения Конференции Работников Общества.

2.9. Рассмотрение обращений Работников, в т.ч. коллективных, и обращений их представителей по социально-трудовым вопросам.

2.10. Урегулирование возникающих разногласий между сторонами социального партнерства.

### **3. Порядок работы Комиссии**

3.1. Решением Комиссии избираются председатель Комиссии из числа членов Комиссии от стороны Работодателя и сопредседатель Комиссии из числа членов Комиссии со стороны Работников.

3.2. Председатель Комиссии:

- организует работу Комиссии и ведет ее заседания;
- обеспечивает конструктивную работу членов Комиссии от каждой из сторон в целях достижения общего согласия при выработке решений;
- организует подготовку и рассылку информационных материалов, создает рабочие группы из числа представителей Работодателя и представителей Работников (по согласованию с соответствующими представителями стороны Работников в Комиссии) в целях обсуждения рассматриваемых социально-трудовых вопросов, решает другие вопросы деятельности Комиссии.

3.3. Члены Комиссии имеют право вносить предложения в повестку дня Комиссии, а также участвовать в их обсуждении и реализации.

Члены Комиссии обязаны присутствовать на заседаниях Комиссии и активно участвовать в её работе.

3.4. Заседания Комиссии назначаются ее председателем по мере необходимости, как правило, не реже одного раза в квартал. О времени и месте проведения заседания Комиссии ее члены извещаются не позднее, чем за два рабочих дня до начала заседания.

3.5. Любая из сторон Комиссии может предложить проведение внеочередного заседания Комиссии, предупредив всех членов Комиссии о времени, месте и повестке дня заседания не позднее, чем за пять рабочих дней.

3.6. Стороны Комиссии принимают решение простым большинством голосов представителей каждой из сторон. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие проголосовали обе стороны.

3.7. Обсуждение принимаемых решений производится в режиме конструктивного диалога с учетом аргументов, высказанных каждой из сторон. В спорных случаях для выработки согласованных решений создаются согласительные комиссии и рабочие группы с привлечением квалифицированных специалистов Общества.

3.8. Решения Комиссии о продлении действия Коллективного договора и внесении изменений и дополнений в Коллективный договор оформляются в виде постановлений. Решения Комиссии по всем иным вопросам оформляются протоколами.

3.9. Решение Комиссии о продлении действия Коллективного договора подписывается всеми членами Комиссии.

3.10. Решения Комиссии о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор подписываются представителем стороны Работодателя и представителями стороны Работников. Со стороны Работодателя данное решение

подписывается председателем Комиссии, со стороны Работников – сопредседателем Комиссии, избираемым в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

Решения Комиссии по другим вопросам подписываются председателем Комиссии.

3.11. Копии решений Комиссии направляются представителям сторон Комиссии.

3.12. При выявлении случаев невыполнения сторонами обязательств по настоящему Коллективному договору члены Комиссии обсуждают причины возникновения таких фактов и разрабатывают совместный план мероприятий по соблюдению сторонами социального партнерства положений настоящего Коллективного договора.

3.13. Организационное и техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на Работодателя.

Приложение 2  
к Коллективному договору  
ООО «Аэропорт «Норильск»  
на 2025 – 2028 годы

**Положение о конференции Работников  
ООО «Аэропорт «Норильск»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение – локальный нормативный акт, регулирующий компетенцию, порядок подготовки и проведения Конференции Работников, разработанный в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Конференция Работников является высшим органом, осуществляющим непосредственно полномочия Работников по участию в управлении Обществом, обеспечивающим коллективное обсуждение вопросов регулирования социально-трудовых отношений в Обществе и принятие по ним решений от лица всех Работников.

1.3. К исключительной компетенции Конференции Работников относится:

– формирование мнения Работников Общества об основных направлениях социального развития Общества и регулирования социально-трудовых отношений в Обществе на долгосрочную и краткосрочную перспективу, а также обсуждение наиболее значимых вопросов в социально-трудовой сфере;

– утверждение выдвинутых Работниками требований, являющихся предметом коллективного трудового спора;

– принятие решения об объявлении забастовки (в том числе предупредительной), если проведенные в соответствии с Действующим законодательством РФ и субъектов РФ обязательные примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;

– избрание из числа Работников представителя (представительного органа) с наделением его полномочиями по представлению интересов Работников в социальном партнерстве, в том числе по направлению в адрес Работодателя предложения о начале коллективных переговоров.

**2. Созыв конференции**

2.1. Конференция Работников Общества созывается по мере необходимости по инициативе:

1) Комиссии по Коллективному договору или представителей одной из ее сторон;

2) не менее 1/10 всех Работников Общества. В этом случае представители Работников направляют в Комиссию по Коллективному договору решения собраний (конференций) Работников, предложения по повестке дня и дате проведения Конференции Работников;

3) профсоюза (профсоюзов), объединяющего (объединяющих) более половины Работников Работодателя.

2.2. Комиссия по Коллективному договору в течение 5 рабочих дней с момента получения документов рассматривает вопрос о проведении Конференции

Работников Общества, определяет повестку дня Конференции Работников и дату ее проведения.

Конференция Работников проводится, как правило, в нерабочее время в течение одного дня.

2.3. Делегаты Конференции Работников, у которых по графику работы день проведения Конференции Работников является рабочим днем, по приказу руководителя, на период проведения конференции освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

2.4. Решение о проведении Конференции Работников оформляется приказом руководителя или уполномоченного им лица. В приказе устанавливаются место, дата и время проведения Конференции Работников, а также состав оргкомитета по подготовке и проведению Конференции Работников, в который входят на паритетной основе представители Работников и Работодателя.

### **3. Организационный комитет конференции Работников**

3.1. Оргкомитет Конференции Работников Общества:

- утверждает план мероприятий по подготовке Конференции Работников Общества, избирает председателя оргкомитета;
- готовит предложения по количественному и персональному составу рабочих органов Конференции Работников Общества;
- формирует список лиц, приглашенных на Конференцию Работников Общества;
- доводит информацию о повестке дня Конференции Работников Общества и норме представительства делегатов на Конференцию Работников Общества до сведения Работников.

### **4. Порядок избрания делегатов на конференцию Работников**

4.1. Норма представительства делегатов на Конференцию Работников Общества определяется решением Комиссии по Коллективному договору.

4.2. Для избрания делегатов по установленной норме представительства в Обществе проводятся собрания (конференции) трудовых коллективов. Конференция трудового коллектива проводится в том случае, если созыв общего собрания всех Работников затруднен по причинам многочисленности Работников, многосменности работы или территориальной разобщенности подразделений Общества.

4.3. Решения собраний (конференций) трудовых коллективов, а также списки делегатов, избранных на Конференцию Работников Общества, направляются в оргкомитет Конференции Работников Общества не позднее, чем за 5 рабочих дней до ее проведения.

### **5. Порядок проведения конференции Работников**

5.1. Конференция Работников Общества считается правомочной, если в ней участвует не менее двух третей избранных делегатов.

5.2. При наличии не менее двух третей от количества избранных делегатов председатель оргкомитета открывает Конференцию Работников Общества и предлагает для избрания кандидатуру председателя Конференции Работников Общества. Председатель Конференции Работников Общества

избирается простым большинством голосов лиц, участвующих в Конференции Работников Общества.

5.3. На Конференции Работников Общества избираются её рабочие органы: счетная и мандатная комиссии, секретариат, комиссия по редактированию проектов постановлений. Указанные органы избираются простым большинством голосов лиц, участвующих в Конференции Работников Общества. Выборы проводятся отдельно по каждому рабочему органу.

5.4. Председатель Конференции Работников Общества дает поручения, связанные с обеспечением ее работы, руководителю секретариата, членам оргкомитета, делегатам и Работникам, обслуживающим Конференцию Работников Общества.

5.5. Принятие решений по вопросам повестки дня и утверждения документов Конференции Работников Общества осуществляется путем открытого голосования его участников простым большинством голосов (за исключением случаев, когда Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено тайное голосование). Каждый участник Конференции Работников Общества обладает одним голосом. Передача права голосования одним участником Конференции Работников Общества другому запрещается.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

## **6. Документы конференции Работников**

6.1. Решение Конференции Работников Общества оформляется постановлением в течение 5 рабочих дней после окончания Конференции Работников Общества, подписывается председателем и руководителем секретариата Конференции Работников Общества и доводится до трудового коллектива.

6.2. Предложения и замечания делегатов, переданные в письменной форме председателю Конференции Работников Общества, рассматриваются на заседаниях Комиссии по Коллективному договору. Результаты рассмотрения доводятся до сведения лиц, подавших соответствующие предложения и замечания.

6.3. Решения Конференции Работников Общества, принятые в пределах ее полномочий, являются юридическим актом, имеющим правовое значение и последствия.

Приложение 3  
к Коллективному договору  
ООО «Аэропорт «Норильск»  
на 2025 – 2028 годы

**УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ  
ОТДЕЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ И  
ДРУГИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ  
ООО «АЭРОПОРТ «НОРИЛЬСК»**

## **1. Основные Положения**

1.1. Настоящие Условия оплаты труда и порядок предоставления отдельных гарантий, компенсаций и других выплат Работникам ООО «Аэропорт «Норильск» (далее – Условия, Общество соответственно) разъясняют и дополняют положения Коллективного договора ООО «Аэропорт «Норильск» на 2025-2028 годы в части вопросов, связанных с оплатой труда, выплатами социального характера и иными выплатами, предоставлением гарантий и компенсаций Работникам Общества.

1.2. Условия разработаны в целях:

- стимулирования Работников к реализации текущих и стратегических целей и задач Общества, высокопроизводительному труду, повышению эффективности производства, отвечающего интересам как Работника, так и Работодателя;
- обеспечения реализации прав Работников в области социально-трудовых отношений;
- обеспечения социальной защищенности Работников и членов их семей в связи с наступлением определенных событий, не связанных с выполнением трудовых функций, а также в связи с нахождением в трудной жизненной ситуации.

1.3. Общество в соответствии с Условиями и иными локальными нормативными актами Работодателя утверждают положения об оплате труда и премировании Работников, учитывающие специфику производственной деятельности, выполняемой работы и иные факторы, а также порядок оказания материальной помощи в пределах и за счет плановых средств на оплату труда.

1.4. Положения об оплате труда и премировании Работников Общества могут содержать нормы, отличные от предусмотренных Условиями, но не ухудшающие положение работников, по согласованию с Управлением планирования и мотивации персонала ЗФ.

1.5. Работодатель вправе устанавливать локальными нормативными актами иные виды выплат, не предусмотренные настоящими условиями (доплаты (надбавки), коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и т.д.).

1.6. Все вопросы оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций, не урегулированные Коллективным договором, настоящими Условиями и иными локальными нормативными актами Работодателя, решаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **2. Оплата труда**

Оплата труда производится в соответствии с тарифными ставками, месячными окладами, утвержденными штатным расписанием Общества.

### **2.1. Оплата труда Работников в особых условиях**

#### **2.1.1. Оплата труда в особых климатических условиях**

2.1.1.1. Оплата труда Работников осуществляется с применением к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки в размере не ниже предусмотренного законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент устанавливается в размере:

- 1,8 для работающих в структурных подразделениях Общества, расположенных на территории города Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района;
- 1,6 для работающих в муниципальном образовании Светлогорского сельсовета Туруханского района Красноярского края.

Под районным коэффициентом для целей настоящих Условий понимается коэффициент, применяемый к заработной плате при работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Под процентной надбавкой в рамках настоящих Условий понимаются процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.1.2. Процентная надбавка устанавливается Работникам с первого дня работы в подразделениях Общества в максимальном размере – 80%.

(в ред. с 01.01.2022 протокол от 25.04.2022)

## **2.1.2 Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

2.1.2.1. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.1.2.2. Повышенная оплата труда производится доплатой за условия труда к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), установленным за работу в нормальных условиях труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации, решением Работодателя.

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата за условия труда в размере 4% (в процентах к тарифной ставке, окладу), если иной размер не предусмотрен настоящими Условиями.

Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым была установлена доплата за условия труда по результатам аттестации рабочих мест в размере, превышающем 4%, по результатам специальной оценки условий труда при сохранении класса условий труда доплата за условия труда сохраняется в ранее установленном размере на период работы на таких рабочих местах, в том числе в следующих случаях:

- при повышении разряда без изменения профессии и структурного подразделения;
- при изменении наименования профессии и (или) структурного подразделения, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При замещении этих рабочих мест другими работниками доплата за условия труда устанавливается в размере 4%.

2.1.2.3. Работникам, занятым на рабочих местах с оптимальными или допустимыми условиями труда, утратившим по итогам специальной оценки условий труда право на доплату за условия труда на своих рабочих местах, компенсируется

персонально потеря доплаты за условия труда на период работы на таких рабочих местах, в том числе в следующих случаях:

- при повышении разряда без изменения профессии и структурного подразделения;
- при изменении наименования профессии и (или) структурного подразделения, не повлекших за собой наступления оснований для проведения внеплановой специальной оценки условий труда в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При замещении вышеуказанных рабочих мест другими работниками выплата компенсации не производится.

## **2.2. Оплата труда Работников в условиях, отклоняющихся от нормальных**

### **2.2.1. Оплата труда в ночное время**

Ночное время – время с 22-00 до 6-00.

За работу в ночное время Работникам производится доплата в размере 40% тарифной ставки (оклада (должностного оклада), исчисленного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

### **2.2.2. Оплата сверхурочной работы**

2.2.2.1. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работников 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.

2.2.2.2. Сверхурочные работы оплачиваются в двойном размере, исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за работу, фактически выполненную в сверхурочное время.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равного времени, отработанному сверхурочно.

(в ред. с 01.12.2024 протокол от 02.12.2024)

### **2.2.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

2.2.3.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за работу, фактически выполненную в выходной (нерабочий праздничный) день:

- сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- Работникам, труд которых оплачивается по тарифным ставкам, - в размере двойной тарифной ставки;
- Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах

месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

(в ред. с 01.12.2024 протокол от 02.12.2024)

2.2.3.2. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

#### **2.2.4. Оплата труда за работу и тренировку в изолирующих аппаратах**

2.2.4.1. Работникам службы поискового аварийно-спасательного обеспечения полетов за каждый час тренировки, работы по ликвидации пожаров, аварий, инцидентов, чрезвычайных ситуаций в изолирующих аппаратах в зоне с непригодной для дыхания средой, устанавливается доплата в размере 10% от оклада (должностного оклада), исчисленной за час работы, за каждый час работы и тренировки в изолирующих аппаратах.

### **2.3. Оплата труда Работников при выполнении дополнительного объема работ**

#### **2.3.1. Оплата за руководство бригадой (звеном)**

2.3.1.1. Рабочим, не освобожденным от основной работы, осуществляющими с их письменного согласия оперативное руководство бригадой (звеном), производится доплата за руководство бригадой (звеном).

2.3.1.2. Доплата за руководство бригадой (звеном) устанавливается в зависимости от штатной численности рабочих в бригаде (звене) (с учетом бригадира (звеньевого) в следующих размерах (в процентах к тарифной ставке, окладу):

- до 5 человек включительно - в размере 5%;
- от 6 до 10 человек включительно - в размере 10%;
- более 10 человек - в размере 15%.

2.3.1.3. В случае, если бригаду (звено) возглавляет РСС (мастер, начальник участка), доплата за руководство бригадой (звеном) ему не производится.

#### **2.3.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличении объема работы**

2.3.2.1. Совмещение профессий (должностей) – это выполнение Работником с его письменного согласия в течение рабочего дня установленной для данного Работника продолжительности наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

2.3.2.2. Расширение зоны обслуживания – это выполнение Работником с его письменного согласия в течение рабочего дня установленной для данного Работника продолжительности наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по профессии (должности), соответствующей его основной работе.

2.3.2.3. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания должны подтверждаться технически обоснованными нормами труда, наличием незамещенных рабочих мест или необходимостью выполнение обязанностей временно отсутствующих Работников (на период временной нетрудоспособности, ежегодного отпуска, отпуска по уходу за ребенком и др.).

2.3.2.4. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания Работнику устанавливается доплата в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Предельные размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания устанавливаются в положениях об оплате труда Работников подразделений; порядок установления (отмены) доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания определяется локальным нормативным актом Работодателя.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

2.3.2.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания могут быть уменьшены или отменены при пересмотре норм труда или ухудшении качества работ в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

### **2.3.3. Оплата за руководство профессиональным обучением**

2.3.3.1. Работникам, осуществляющим с их письменного согласия наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, руководство профессиональным обучением, за увеличение объема работы и дополнительную ответственность устанавливается доплата в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

2.3.3.2. Размеры доплат за руководство профессиональным обучением, порядок их установления (отмены) определяются локальным нормативным актом Общества в зависимости от вида профессионального обучения.

### **2.3.4. Оплата за руководство стажировкой**

Работникам, осуществляющим руководство стажировкой и обучение вновь принятых работников, производится доплата в размере 5% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Срок стажировки и оплата за стажировку определяется руководящими документами структурного подразделения Общества.

## **2.4. Оплата труда высококвалифицированных Работников**

### **2.4.1. Надбавка за профессиональное мастерство**

2.4.1.1. Квалифицированным рабочим, постоянно выполняющим свои трудовые обязанности с высоким качеством, имеющим высокую производительность труда, не допускающим нарушений технологии производства, производственной и трудовой дисциплины, правил промышленной безопасности и охраны труда, корпоративной культуры, может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки за профессиональное мастерство:

– Рабочим (кроме авиационных техников Комплекса эксплуатации авиационной техники):

IV разряда – до 16% включительно;

V разряда – до 20% включительно;

VI разряда – до 24% включительно;

Конкретный размер надбавки за профессиональное мастерство устанавливается организационно-распорядительным документом руководителя Общества.

2.4.1.2. Надбавка за профессиональное мастерство рабочему может быть отменена организационно-распорядительным документом руководителя Общества:

– при изменении профессии;

– при ухудшении показателей работы;

– при нарушении трудовой дисциплины (прогул, отсутствие на работе более 4 часов суммарно за один день, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения).

2.4.1.3. Надбавка за профессиональное мастерство рабочему не начисляется на основании организационно-распорядительного документа руководителя Общества за тот месяц, в котором было допущено:

– невыполнение производственной программы бригады (участка);

– производственное упущение.

## **2.4.2. Надбавка за квалификацию и сложность выполняемых работ (исключен) (с 01.01.2020 протокол от 25.11.2019)**

### **2.4.3. Надбавка за класс квалификации**

2.4.3.1. Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за классность за отработанное время в следующих размерах (в процентах к тарифной ставке, окладу):

Водителям второго класса – 10%;

Водителям первого класса – 25%.

2.4.3.2. Классность устанавливается организационно-распорядительным документом Руководителя Общества.

2.4.3.3. Если водитель автомобиля второго или первого класса не выполняет требования, предусмотренные соответствующей квалификационной характеристикой, а также в случае лишения его права на управление автомобилем сроком до одного года руководитель подразделения по представлению квалификационной комиссии может снизить ему класс квалификации.

Снижение класса квалификации производится организационно-распорядительным документом руководителя Общества с занесением соответствующей записи в трудовую книжку Работника.

2.4.3.4. Оплата труда водителя за выполнение предусмотренных должностной (рабочей) инструкцией работ по техническому обслуживанию автомобилей в соответствии с утвержденным графиком производится с учетом надбавки за классность.

#### **2.4.4. Надбавка за выполнение работ по содержанию ВПП, обеспечивающих безопасную посадку ВС**

2.4.4.1. Надбавка за выполнение работ по содержанию взлетно-посадочной полосы, обеспечивающих безопасную посадку воздушных судов, устанавливается руководителям и специалистам аэродромной службы в размерах:

- начальникам смены, инженерам I категории - 25 %;
- инженерам II категории - 10 %.

#### **2.4.5. Персональная надбавка**

2.4.5.1. Персональная надбавка к должностному окладу устанавливается за высокие достижения в труде, специальный режим работы с учетом сложности и напряженности выполняемой работы, за вклад в повышение эффективности деятельности Общества (в том числе управленческой), за выполнение особо важной работы.

2.4.5.2. Сложность и напряженность выполняемой работы заключается в комплексном характере и важности решаемых вопросов, в работе по нескольким направлениям, совмещении одновременно ряда функций, значительном объеме выполняемых поручений руководителя.

2.4.5.3. Максимальный размер персональной надбавки не должен превышать 30% от должностного оклада Работника.

2.4.5.4. Порядок установления (отмены) персональной надбавки устанавливается локальным нормативным актом Общества.

#### **2.4.6. Персональные оклады**

Квалифицированным рабочим на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору могут устанавливаться персональные оклады за высокую квалификацию, превышающие их тарифные ставки (оклады), в пределах фонда заработной платы подразделения на период не более одного года. Конкретный период, на который устанавливается персональный оклад, указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

(в ред. с 01.01.2025 протокол от 23.06.2025)

### **2.5. Оплата труда Работников при отдельных режимах рабочего времени**

#### **2.5.1. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени**

2.5.1.1. Оплата труда Работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, производится по установленным тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), сдельным расценкам за фактически отработанное время и (или) за фактически выполненные объемы работ.

2.5.1.2. При окладной системе оплаты труда производится расчет часовой ставки путем деления установленного оклада (должностного оклада) на установленную норму рабочего времени по графику сменности (нормативное время) с последующим ее умножением на фактически отработанное время (в часах).

## **2.5.2. Оплата труда при работе с разделением рабочего дня на части**

2.5.2.1. При разделении рабочего дня (смены) на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов) Работникам устанавливается доплата в размере до 12% дневной тарифной ставки (оклада (должностного оклада), исчисленного за день работы) за каждый день работы в вышеуказанном режиме.

Дневная тарифная ставка определяется произведением часовой тарифной ставки и продолжительности рабочего дня (смены).

2.5.2.2. Конкретные размеры доплат за рабочий день с разделением на части устанавливаются исходя из количества и длительности перерывов.

## **2.6. Оплата труда Работников в отдельных случаях**

### **2.6.1. Оплата труда при работе с государственной тайной**

2.6.1.1. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.6.1.2. Работникам устанавливается надбавка в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в следующих размерах:

- Степень особой важности 50 – 70 %;
- Степень совершенно секретно 30 – 50 %;
- Степень секретно:
  - 15 % при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий;
  - 10 % без проведения проверочных мероприятий.

### **2.6.2. Оплата труда при замещении (исполнении обязанностей) временно отсутствующего Работника**

2.6.2.1. Оплата труда Работника, не включенного в систему Управления эффективностью деятельности, при временном переводе для замещения временно отсутствующего Работника, не включенного в систему Управления эффективностью деятельности (за исключением перевода для замещения временно отсутствующего работника по обстоятельствам, указанных в частях 2, 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации), производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней (основной) работе, который рассчитывается по правилам, предусмотренным п.2.6.2.2. настоящих Условий.

Оплата труда Работников, замещающих (в том числе временно) должности, включенные в систему Управления эффективностью деятельности, при временном переводе для замещения временно отсутствующего Работника производится в соответствии со статьей 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежемесячное премирование Работника производится на условиях и в размерах, установленных по должности (профессии) временно отсутствующего Работника.

2.6.2.2. При исчислении среднего заработка для целей абзаца первого п.2.6.2.1. из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, в течение которого Работник временно переводился на иную должность. В остальном применяются нормы Положения об особенностях порядка

исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

2.6.2.3. При исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон.

### **2.6.3. Оплата труда Работников, работающих по совместительству**

2.6.3.1. Совместительство – выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя и (или) у другого Работодателя с заключением трудового договора в свободное от основной работы время.

2.6.3.2. Оплата труда Работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении Работникам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

### **2.6.4. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных обязанностей)**

2.6.4.1. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя, а также по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника, исчисленной пропорционально фактически отработанному времени.

2.6.4.2. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

### **2.6.5. Оплата дежурства**

2.6.5.1. Дежурство – это выполнение Работником в нерабочее время с его письменного согласия по решению руководителя подразделения отдельных работ, необходимых для обеспечения производственных процессов.

2.6.5.2. Время дежурства компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха той же продолжительности, что и дежурство, или оплатой в порядке и размерах, предусмотренных локальным нормативным актом Общества.

## **2.7. Выплаты стимулирующего характера**

### **2.7.1. Ежемесячное вознаграждение за непрерывный стаж работы в гражданской авиации (исключен)**

(с 01.01.2020 протокол от 29.01.2020)

(с 01.01.2024 протокол от 20.12.2023)

## **2.8. Оплата Работников за неотработанное время**

### **2.8.1. Оплата времени простоя**

2.8.1.1. Оплата времени простоя производится при условии, если Работник в течение рабочего дня (смены) в письменной форме (запись в журнале выдачи

заданий, рапорт и пр.) уведомил непосредственного руководителя, иного уполномоченного представителя Работодателя о времени начала простоя, в следующих размерах:

- время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки, рассчитанных пропорционально времени простоя;
- время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада) с начислением районного коэффициента и процентной надбавки, рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.8.1.2. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

### **2.8.2. Оплата вынужденного опоздания или неявки на работу при приостановке движения транспорта штабом «Шторм» (ГО и ЧС, ГИБДД и другие)**

2.8.2.1. Время отсутствия Работника на работе (целосменное или нецелосменное) в связи с ограничением (прекращением) движения на основании решения, принятого городским штабом «Шторм» или иным уполномоченным органом, в период возникновения особых метеорологических условий на территории муниципального образования город Норильск, оплачивается как за простой по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

(в ред. с 15.07.2024 протокол от 15.07.2024)

(в ред. с 02.12.2024 протокол от 02.12.2024)

2.8.2.2. Учет отсутствия Работника по указанному основанию производится в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя.

(в ред. с 15.07.2024 протокол от 15.07.2024)

(в ред. с 02.12.2024 протокол от 02.12.2024)

2.8.2.3. Оплата работы за время, вызванное отсутствием сменного работника по вышеуказанной причине, производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8.2.4. Работодатель обязан при желании работника обеспечить ему возможность доработки до баланса (нормы) рабочего времени в удобное для производства время.

## **2.9. Премирование Работников**

2.9.1. Премирование Работников производится в зависимости от выполнения условий и показателей, учитывающих результаты производственно-хозяйственной деятельности Компании, Общества и личного трудового вклада.

Премирование Работников производится в соответствии с положениями о премировании Работников подразделений, устанавливающими категории премируемых Работников, условия и показатели премирования, размер, периодичность и порядок премирования, иными локальными нормативными актами Работодателя.

2.9.2. Премирование Работников производится в пределах плановых средств на оплату труда Общества.

2.9.3. За счет средств Общества Работникам с учетом их личного трудового вклада в производственно-хозяйственную деятельность Общества и соблюдения норм корпоративной культуры могут выплачиваться следующие виды премий:

- за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности по итогам работы за месяц;
- за достижение отдельных высоких производственных результатов, переданная в распоряжение руководителя Общества;
- за выполнение особо важных производственных заданий;
- иные виды премиальных выплат.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

2.9.4. За счет средств централизованных источников Компании в соответствии с локальными нормативными актами Общества работникам могут выплачиваться премии в иных случаях (за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности по итогам работы за год, включая авансирование по итогам работы за полугодие (День Компании) и т.д.).

(в ред. с 25.04.2022 протокол от 25.04.2022)

2.9.5. Работникам, включенным в систему Управления эффективностью деятельности, выплачивается премия по итогам оценки результативности деятельности за год.

2.9.6. Работникам, участвующим в реализации инвестиционных проектов, выплачивается премия по итогам этапов и (или) завершения инвестиционных проектов.

(в ред. с 25.04.2022 протокол от 25.04.2022)

### **3. Порядок расчета и сроки выплаты заработной платы**

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработка плата выплачивается каждые полмесяца.

3.1 Расчет заработной платы за первую половину месяца (с 1 по 15 число) производится в следующем порядке:

3.1.1 Расчет заработной платы производится за фактически отработанное Работником время и за период освобождения Работника от работы с сохранением заработной платы на основании табеля учета рабочего времени за указанные периоды.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

3.1.2 Размер выплаты за фактически отработанное Работником время (за исключением периода нахождения в служебной командировке) определяется исходя из установленных Работнику тарифной ставки, оклада (должностного оклада), в том числе установленного при замещении обязанностей временно отсутствующего Работника с освобождением от своей работы, с учетом доплат (надбавок) за соответствующий период, подтвержденных документально.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

При определении размеры выплаты учитываются районный коэффициент, процентная надбавка, коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), если они установлены.

(в ред. с 01.01.2024 протокол от 11.04.2024)

Размер выплаты за фактически отработанное Работником время в период нахождения в служебной командировке и за периоды освобождения Работника от

работы с сохранением заработной платы определяется исходя из среднего заработка Работника.

3.1.3. К исчисленному размеру выплаты применяется поправочный коэффициент, позволяющий резервировать денежные средства Работника в целях последующего исполнения его обязательств за отчетный месяц (по данным на лицевом счете).

3.2. Расчет заработной платы за вторую половину месяца производится в следующем порядке:

3.2.1. Расчет заработной платы за вторую половину месяца производится на основании табеля учета рабочего времени за полный месяц.

3.2.2. При расчете заработной платы за вторую половину месяца производится окончательный расчет за отработанный месяц в соответствии с положениями по оплате труда и премировании Работников Общества, организационно-распорядительными и иными подтверждающими документами с учетом выплаченной Работнику суммы заработной платы за первую половину месяца.

3.3. Выплата заработной платы за первую половину месяца (с 1 по 15 число) производится 27 числа расчетного месяца.

3.4. Выплата заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет) производится 12 числа месяца, следующего за расчетным.

3.5. Работнику может дополнительно производиться единовременная выплата в счет заработной платы за неотработанное время на основании его личного заявления.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

#### **4. Поощрения Работников**

4.1. За счет средств Общества Работникам могут выплачиваться следующие виды поощрений:

4.1.1. по результатам смотров, конкурсов профессионального мастерства, производственных соревнований;

4.1.2. в честь профессионального праздника - Дня Воздушного флота России. Работникам, имеющим стаж непрерывной работы в Обществе 25 лет и более, дополнительно выплачивается премия в размере до 6000 рублей;

4.1.3. в честь юбилейных дат Работников (начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет);

4.1.4. иные виды поощрительных выплат.

4.2. Работодатель вправе поощрять Работников, в том числе по основаниям, непосредственно не связанным с выполнением Работниками их трудовой функции (наступление определенного события, качественное выполнение задач непроизводственного характера по решению Работодателя и т.д.).

4.3. Поощрение работников производится в соответствии с локальными нормативными актом Работодателя в пределах плановых средств на оплату труда Общества и (или) за счет средств централизованных источников Компании.

4.4. Предельный размер поощрения по каждому основанию, указанному в пунктах 4.1.1. – 4.1.4., не может превышать 10 000 рублей.

## **5. Порядок оказания материальной помощи**

5.1. Материальная помощь работникам, оказывается в следующих случаях и размерах:

5.1.1. 30 000 рублей Работнику при рождении ребенка, а также усыновлении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (при обращении в течение одного календарного года со дня наступления события). Материальная помощь оказывается на каждого ребенка. В случае работы обоих родителей ребенка (детей) в Группе компаний «Норильский никель» материальная помощь оказывается матери, родившей (усыновившей) ребенка (детей). Отцу материальная помощь оказывается в случае, если мать ребенка (детей) не работает в Группе компаний «Норильский никель» или отец является единственным родителем ребенка (детей).

5.1.2. 15 000 рублей Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (один раз в квартал). Материальная помощь оказывается на каждого ребенка указанной категории. В случае работы обоих родителей ребенка (детей) в Группе компаний «Норильский никель» материальная помощь оказывается матери, родившей (усыновившей) ребенка (детей). Отцу материальная помощь оказывается в случае, если мать ребенка (детей) не работает в Группе компаний «Норильский никель» или отец является единственным родителем ребенка (детей).

5.1.3. 10 000 рублей Работнику-инвалиду (ежегодно).

5.1.4. До 15 000 рублей бывшему Работнику – неработающему пенсионеру при условии суммарного стажа на предприятиях Группы «Норильский никель», расположенных на территории муниципального образования город Норильск или Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, не менее 10 лет и отсутствии увольнения за виновные действия. Материальная помощь бывшему Работнику оказывается по последнему месту работы не более 1 раза в год.

5.1.5. До 350 000 рублей Работнику в случае тяжелой болезни и необходимости медицинского обследования или лечения Работника (члена семьи), в т.ч. для возмещения стоимости приобретенных лекарственных средств, медицинской техники и средств реабилитации, назначенных (рекомендованных) лечащим врачом.

В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством).

5.1.6. До 150 000 рублей Работникам при материальном ущербе в связи с экстремальной ситуацией (стихийное бедствие, пожар, авария, кража и т.п.) при предъявлении документов о размерах причиненного ущерба.

5.1.7. До 150 000 рублей Работнику в других исключительных случаях.

5.1.8. 50 000 рублей Работнику в связи со смертью члена семьи.

В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством).

5.1.9. 50 000 рублей члену семьи Работника в связи со смертью Работника. В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством), в случае их отсутствия иные родственники.

5.1.10. 5 000 рублей ежемесячно Работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Материальная помощь выплачивается за весь период нахождения работника в отпуске или работы на условиях неполного рабочего времени до достижения ребенком возраста трех лет. Выплата материальной помощи за неполный месяц осуществляется пропорционально времени нахождения в отпуске. Выплата материальной помощи в период работы на условиях неполного рабочего времени осуществляется пропорционально времени, недоработанному до установленной работнику нормы рабочего времени в соответствующем месяце.

(в ред. с 01.01.2024 протокол от 15.07.2024)

Материальная помощь оказывается на каждого ребенка указанной возрастной категории.

(в ред. с 02.12.2024 протокол от 02.12.2024)

5.2. Размеры материальной помощи работникам, месторасположение рабочих мест которых не указано в п.5.1., устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя.

5.3. Средства для выплаты материальной помощи, за исключением п. 5.1.4., 5.1.8. – 5.1.10., формируются в размере до 0,5 % от фонда заработной платы ЗФ и распределяются между подразделениями пропорционально плановой численности за счет статьи «Выплаты социального характера».

5.4. Материальная помощь оказывается по личному заявлению Работника (члена семьи Работника, бывшего Работника) при наличии подтверждающих документов в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Работодателя.

(в ред. с 01.01.2021 протокол от 29.01.2021)

(в ред. с 01.01.2022 протокол от 25.04.2022)

(в ред. с 01.01.2024 протокол от 10.11.2023)

## **6. Дополнительные гарантии и компенсации работникам Общества**

### **6.1. Дополнительные гарантии в области занятости и трудоустройства**

6.1.1. В случае невозможности трудоустройства высвобождаемого Работника Работодатель обязуется предоставить Работнику по его желанию возможность бесплатного переобучения без выезда с территории присутствия Общества на учебной базе образовательных учреждений, входящих в Группу компаний «Норильский никель», сразу после предупреждения об увольнении.

6.1.2. При проведении организационных мероприятий, в результате которых основанием прекращения трудового договора является перевод Работника с его согласия на работу во вновь созданные РОКС НН или в другие РОКС НН на вновь созданные рабочие места, Работодатель принимает меры, направленные на сохранение условий труда и социального обеспечения для данных Работников на уровне не ниже имеющегося на момент увольнения.

В этих целях Работодатель заключает с предприятиями Группы «Норильский никель», осуществляющими прием указанных Работников на работу, соглашения,

согласно которым предприятия обязуются создать Работникам на новом месте работы соответствующие условия труда и предоставить социальные гарантии и компенсации в объеме не меньшем, чем у Работодателя.

В случае ликвидации Общества Работодатель разрабатывает и реализует мероприятия по социальной защите высвобождаемых Работников с учетом заслуг каждого Работника и его трудового вклада в результаты работы Общества

## **7.1. Гарантии и компенсации при продлении регламента работы аэропорта**

7.1.4. Работодатель обеспечивает работников всех структурных подразделений Общества, работающих в ночное время, бесплатными тонизирующими напитками: разовый пакет чая (2 грамма), разовый пакет кофе (2 грамма) и 30 граммов сахара.

7.1.5. При поступлении информации из Единой дежурно-диспетчерской службы (далее - ЕДДС) г. Норильска о запрете движения транспорта по автодороге «Норильск – аэропорт» Работодатель обеспечивает работников, остающихся на рабочих местах из-за неприбытия смены (транспорта) и осуществляющих свою трудовую деятельность в структурных подразделениях аэропортового комплекса «Норильск», трехразовым бесплатным горячим питанием в сутки. Бесплатное горячее питание предоставляется не позже чем через 4 часа с момента поступления информации из ЕДДС г. Норильска о закрытии автодороги «Норильск – аэропорт».

7.1.6. В случае продления работы из-за продления регламента работы аэропорта «Норильск» работодатель обеспечивает работников, остающихся на рабочих местах:

– при продлении работы до 2-х часов - бесплатными тонизирующими напитками: разовый пакет чая (2 грамма), разовый пакет кофе (2 грамма) и 30 граммов сахара;

– при продлении работы от 2-х до 6-ти часов – сухим пайком и бесплатными тонизирующими напитками: разовый пакет чая (2 грамма), разовый пакет кофе (2 грамма) и 30 граммов сахара;

– при продлении работы свыше 6-ти часов – горячим питанием и бесплатными тонизирующими напитками: разовый пакет чая (2 грамма), разовый пакет кофе (2 грамма) и 30 граммов сахара. Горячее питание предоставляется каждые 6 часов в течение всего периода работы в условиях продления регламента.

## **7.2. Дополнительные гарантии и компенсации в области регулирования рабочего времени и времени отдыха Работников**

7.2.1. Работникам, для которых продолжительность рабочей недели увеличена в соответствии с пунктом 4.5. Коллективного договора, за каждый час работы сверх 36 часов, дополнительно к оплате труда, выплачивается компенсация в размере 50 процентов часовой тарифной ставки, установленной для 36-часовой рабочей недели (оклада (должностного оклада), исчисленного за час работы исходя из 36-часовой рабочей недели).

7.2.2. При расчете компенсации учитываются районный коэффициент, процентная надбавка, коэффициент к тарифным ставкам и окладам (при его наличии).

7.2.3. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу

в режиме ненормированного рабочего дня продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Конкретная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день определяется локальным нормативным актом Общества.

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

7.2.4. Работникам в случае смерти членов семьи предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством).

Условия и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска определяются локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюза.

(в ред. с 29.01.2021 протокол от 29.01.2021)

(в ред. с 01.01.2022 протокол от 25.04.2022)

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

7.2.5. Стороны договорились, что ежегодный оплачиваемый отпуск считается предоставленным в летнее время, если его период совпадает с одним из полных летних месяцев (июнь – август), а при предоставлении оплачиваемого отпуска за два года работы – с двумя полными летними месяцами.

7.2.6. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в порядке, установленном локальным нормативным актом Общества:

- Работникам, работающим в районах Крайнего Севера для проезда к месту использования отпуска и обратно при наличии права на оплату проезда продолжительностью до 4 календарных дней;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, продолжительностью до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);

- Работнику (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, продолжительностью до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);

- одионокому родителю (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, продолжительностью до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно). Одинокий родитель означает, что у ребенка отсутствует второй родитель в связи со смертью второго родителя, объявлением второго родителя умершим или безвестно отсутствующим, лишением второго родителя родительских прав, не установлением отцовства ребенка юридически (в свидетельстве о рождении сведения об отце ребенка указаны со слов матери или по желанию матери не внесены);

- в иных случаях, предусмотренных нормативными Действующим законодательством РФ или локальными нормативными актами Общества.

- в случае болезни Работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, продолжительностью до 3 календарных дней в году (суммарно или непрерывно) при отсутствии у работника неиспользованных дней отдыха за работу в выходной либо нерабочий праздничный день. При этом Работник обязан в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя, до начала работы предупредить Работодателя о том, что он по состоянию здоровья не может приступить к работе;

(в ред. с 01.01.2025 протокол от 23.06.2025)

7.2.7. Работодатель организует питание работников в рабочее время на территории аэропорт «Норильск».

7.2.8. Инвалидам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Условия и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска инвалидам определяются локальным нормативным актом Работодателя, принимаемым с учетом мнения профсоюза.

(в ред. с 01.01.2022 протокол от 25.04.2022)

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

### **7.3. Компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства**

7.3.1. Работнику и членам его семьи в случае переезда из районов Крайнего Севера к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе и членам семьи в случае смерти Работника), за исключением увольнения за виновные действия, компенсируется стоимость проезда и провоза багажа.

Порядок и условия компенсации определяются локальным нормативным актом Общества, принимаемым с учетом мнения выборного органа профсоюза.

7.3.2. Работодатель выплачивает выходное пособие (денежную компенсацию) при расторжении трудового договора с работником, увольняющимся из Общества в связи:

• с уходом на пенсию по старости,

• с переездом к новому месту жительства в другую местность, и проработавших в нем не менее 15-ти лет на день увольнения в размере 9 000 рублей за каждый отработанный год непрерывного стажа<sup>1</sup>, а имеющим непрерывный стаж<sup>1</sup> 25 и более лет на день увольнения - в размере 12 000 рублей за каждый отработанный год непрерывного стажа<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> В непрерывный стаж работы в Обществе, на должностях, относящихся к системе гражданской авиации, включается время работы в ГУП «Норильское авиапредприятие» до увольнения в порядке перевода в ООО «Аэропорт «Норильск», ОАО «Авиакомпанию «Таймыр» (Норильский филиал), ООО «Авиакомпания «Заполярье». В указанный стаж также включается время работы в ООО «Таймыринвест», в случае перевода туда работников из ЗАО «Алыкель» и принятия их обратно. В указанный стаж включается время работы в ОАО «Авиакомпания «Таймыр» (Норильский филиал), ООО «Компания по авиатопливообеспечению Таймыр», ООО «Таймырэнерго», филиал Курейская ГЭС, аэропорт «Светлогорск», ООО «Норильск Карго», ООО «Сибирь Карго Сервис» до увольнения в порядке перевода в ООО «Аэропорт «Норильск».

(в ред. с 22.12.2022 протокол от 22.12.2022)

(в ред. с 10.11.2023 протокол от 10.11.2023)

### **7.4. Компенсация расходов в связи с обращением Работника в специализированное лечебно-профилактическое учреждение для установления связи заболевания с профессией**

7.4.1. Основанием для освобождения Работника от работы и компенсации расходов по проезду до специализированного лечебно-профилактического учреждения (далее – СЛПУ) и обратно является организационно-распорядительный

документ Общества, издаваемый на основании следующих документов, предоставляемых Работником:

- направления учреждения здравоохранения, установившего предварительный диагноз, в СЛПУ;
- личного заявления.

В личном заявлении Работник указывает дату начала и ориентировочное количество дней освобождения от работы, которое определяет следующим образом:

- на обследование – по устному согласованию с учреждением здравоохранения (в случае, если ориентировочная продолжительность обследования неизвестна – 14 календарных дней);
- на проезд в СЛПУ и обратно – по своему усмотрению (но не более 4 календарных дней).

7.4.2. После возвращения из СЛПУ Работник предоставляет следующие документы:

- документ СЛПУ, подтверждающий факт амбулаторного (стационарного) обследования с указанием периода обследования;
- проездные документы;
- личное заявление о возмещении расходов на проезд в произвольной форме (в случае установления СЛПУ связи заболевания с профессией).

Если фактические дата начала освобождения от работы и (или) его продолжительность, подтвержденные документами, отличаются от заявленных ранее, в организационно-распорядительный документ вносятся соответствующие изменения.

7.4.3. Работник по своему усмотрению может для прохождения обследования оформить дни освобождения по иным основаниям (например, часть ежегодного оплачиваемого отпуска). При этом право на оплачиваемый проезд к месту нахождения СЛПУ и обратно за Работником сохраняется.

7.4.4. Оплата за время освобождения от работы производится независимо от того, был ли по итогам обследования установлен заключительный диагноз «хроническое профессиональное заболевание (отравление)»

7.4.5. Расчет с Работником за время освобождения от работы производится после его возвращения из СЛПУ на основании подтверждающих документов (ОРД, табель учета рабочего времени) за дни освобождения от работы согласно утвержденному графику сменности.

7.4.6. Оплата за время освобождения от работы производится исходя из тарифной ставки (оклада (должностного оклада), установленной трудовым договором, с начислением районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (при наличии таковых).

При освобождении от работы по иным основаниям оплата за дни освобождения производится в соответствии с порядком, установленным для данного основания.

7.4.7. Возмещение расходов на проезд производится в случае установления СЛПУ связи заболевания с профессией на основании извещения об установлении заключительного диагноза «хроническое профессиональное заболевание (отравление)» утвержденного образца, получаемого Работодателем от СЛПУ.

7.4.8. Возмещение расходов на проезд производится от города Норильска до места нахождения СЛПУ и обратно по кратчайшему пути по фактическим расходам, подтвержденным проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- водным транспортом: на судах морских транспортных линий – в каюте 2 категории, на речном транспорте – в каюте 1 категории.

Кроме проездных документов, Работнику возмещаются обязательные сборы, взимаемые при продаже билетов транспортными агентствами, компаниями перевозчиков и не включенные в стоимость билетов (комиссионный сбор, сбор за продажу, сервисный сбор, системный сбор, топливный сбор, сбор за бронирование, страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте и т.п.).

Стоимость провоза багажа к месту нахождения СЛПУ и обратно сверх установленной перевозчиком нормы бесплатного провоза багажа не возмещается.

7.4.9. При частичном или полном непредставлении проездных документов возмещение расходов на проезд производится на основании архивной справки, содержащей данные о номере билета, дате перевозки, тарифе и маршруте конкретного физического лица. Расходы на получение архивных справок не компенсируются.

7.4.10. При наличии права на оплачиваемый проезд по любым основаниям Работнику предоставляется право выбора по своему усмотрению воспользоваться одним из имеющихся у него оснований на оплачиваемый проезд.

## **8. Возмещение морального вреда**

8.1. В случае смерти или утраты профессиональной трудоспособности Работника, наступившей в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, Работодатель возмещает Работнику или компенсирует семье умершего Работника причиненный моральный вред в соответствии с Действующим законодательством РФ и настоящим разделом.

8.2. Предельный размер возмещения (компенсации) морального вреда составляет:

- Работнику, при утрате им профессиональной трудоспособности, в размере до 780 000 рублей;
- членам семьи Работника, умершего в результате несчастного случая, связанного с виновными действиями (бездействием) Работника, не находившегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в общем размере до 780 000 рублей;
- членам семьи Работника, умершего в результате несчастного случая или профессионального заболевания, если смерть Работника не связана с его виновными действиями (бездействием), в общем размере до 5 000 000 рублей.

(в ред. с 01.01.2022 протокол от 25.04.2022)

(в ред. с 23.06.2025 протокол от 23.06.2025)

8.3. В случае получения Работником травмы (смерти) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения возмещение

(компенсация) указанного морального вреда Работнику или членам семьи умершего Работника Работодателем не производится.

В целях применения положений настоящего раздела под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные).

8.4. Возмещение (компенсация) морального вреда производится на основании соглашения, заключаемого между Работодателем и Работником или членами семьи умершего Работника, по их письменному обращению к Работодателю, в порядке, определяемом Работодателем или уполномоченным представителем Работодателя.

8.5. Размер возмещения (компенсации) морального вреда определяется в соглашении в пределах сумм, установленных настоящим разделом, с учётом степени утраты профессиональной трудоспособности, группы инвалидности, понесён понесённых нравственных и физических страданий, а также иных индивидуальных особенностей Работника или членов семьи умершего Работника.

8.6. Возмещение (компенсация) морального вреда в соответствии с настоящим разделом Работнику или членам семьи умершего Работника не производится Работодателем в случаях, когда размер возмещения (компенсации) причинённого морального вреда определен судом в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.7. Если размер причиненного морального вреда определен судом, его возмещение (компенсация) производится Работодателем на основании судебного постановления, вступившего в законную силу, в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.8. Утрата профессиональной трудоспособности, вина в несчастном случае, группа инвалидности, нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, причинение физических страданий, связь профессионального заболевания со смертью Работника, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

## **9. Возмещение расходов, связанных с погребением умерших (погибших) Работников**

9.1. Работодатель компенсирует расходы по вывозу тела (урны с прахом) с территории муниципального образования город Норильск и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района до места погребения в отношении умерших (погибших) работников в порядке и размерах, установленных локальным нормативным актом Работодателя.

## **10. Дополнительная поддержка семей погибших (умерших) Работников в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания**

10.1. Работодатель компенсирует расходы по вывозу тела (урны с прахом) с территории муниципального образования город Норильск и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района до места погребения в отношении умерших (погибших) вследствие производственной травмы или профессионального заболевания Работников по фактическим затратам, в порядке, установленном локальным нормативным актом Общества.

10.2. С учетом производственной потребности Общества в соответствующих специалистах при наличии соответствующей вакансии Работодатель предоставляет рабочее место одному из членов семьи Работника, погибшего на производстве или получившего в период трудовой деятельности в Обществе полную утрату профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, подходящее ему по профессии, квалификации, состоянию здоровья. Прием на работу осуществляется в течение месяца со дня обращения.

Гарантия по трудоустройству предоставляется одному из членов семьи Работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, единожды.

При самостоятельном трудоустройстве в Общество члена семьи Работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве, а также при отказе члена семьи Работника от трех предложенных вакансий, подходящих по квалификации и состоянию здоровья, право на получение данной гарантии считается реализованным всеми членами семьи.

Увольнение из Общества члена семьи Работника, погибшего на производстве или получившего полную утрату профессиональной трудоспособности вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания (как самостоятельно трудоустроившегося, так и воспользовавшегося гарантией, предусмотренной настоящим пунктом), по любому из оснований, предусмотренных Действующим законодательством РФ, расценивается как отказ от использования членами данной семьи вышеуказанной гарантии.

Месячный срок, предусмотренный настоящим пунктом, продлевается на время прохождения лицом, выразившим желание трудоустроиться, медицинского осмотра, а также предоставления им в адрес Общества необходимых для принятия решения о трудоустройстве документов о своей профессии, квалификации и состоянии здоровья.

В целях применения положений настоящего пункта под членами семьи Работника понимаются: супруги, родители и совершеннолетние дети (в т.ч. усыновители и усыновленные, находящиеся под опекой или попечительством).

## **11. Дополнительные гарантии в области охраны труда**

11.1. В случае необеспечения специальной одеждой компенсировать Работникам стоимость самостоятельно приобретенной ими специальной одежды (прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия) в соответствии с локальным нормативным актом Общества.