

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между АК «АЛРОСА» (ПАО) и Общественной организацией
межрегиональный профессиональный союз работников
АК «АЛРОСА» (ПАО) «ПРОФАЛМАЗ»
на 2023-2025 гг.**

Утвержден решением
Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
в АК «АЛРОСА» (ПАО) от 16 декабря 2022 г. (протокол № 01-АУ-52/116-ПР-КЛ)

с изменениями, внесенными
совместным постановлением от 22.03.2024 № 01/1-ПР-С/13-МРП

Республика Саха (Якутия)
г. Мирный

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
<i>Пункт 1.1. Предмет Коллективного договора и цели его заключения.</i>	<i>5</i>
<i>Пункт 1.2. Стороны Коллективного договора.</i>	<i>5</i>
<i>Пункт 1.3. Сфера и срок действия Коллективного договора.</i>	<i>6</i>
<i>Пункт 1.4. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор.</i>	<i>6</i>
<i>Пункт 1.5. Разъяснение положений Коллективного договора.</i>	<i>7</i>
РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	7
<i>Пункт 2.1. Социальное партнерство, его принципы.</i>	<i>7</i>
<i>Пункт 2.2. Формы социального партнерства.</i>	<i>8</i>
<i>Пункт 2.3. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Компании.</i>	<i>9</i>
<i>Пункт 2.4. Информационное обеспечение социального партнерства.</i>	<i>9</i>
<i>Пункт 2.5. Согласование проектов внутренних документов и отдельных решений Компании в области оплаты труда.</i>	<i>9</i>
РАЗДЕЛ 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН	10
<i>Пункт 3.1. Обязательства Компании.</i>	<i>10</i>
<i>Пункт 3.2. Обязательства Профсоюза «Профалмаз».</i>	<i>10</i>
<i>Пункт 3.3. Обязательства Работников.</i>	<i>11</i>
РАЗДЕЛ 4. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА	11
<i>Пункт 4.1. Занятость персонала.</i>	<i>11</i>
<i>Пункт 4.2. Подготовка персонала.</i>	<i>12</i>
РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	12
<i>Пункт 5.1. Продолжительность рабочего времени.</i>	<i>12</i>
<i>Пункт 5.2. Сменная работа.</i>	<i>13</i>
<i>Пункт 5.3. Суммированный учет рабочего времени.</i>	<i>13</i>
<i>Пункт 5.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.</i>	<i>14</i>
<i>Пункт 5.5. Работа в ночное время.</i>	<i>14</i>
<i>Пункт 5.6. Обязательства Компании в части учета рабочего времени.</i>	<i>14</i>
РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	15
<i>Пункт 6.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены).</i>	<i>15</i>
<i>Пункт 6.2. Выходные дни.</i>	<i>15</i>
<i>Пункт 6.3. Нерабочие праздничные дни.</i>	<i>15</i>
<i>Пункт 6.4. Продолжительность отпусков.</i>	<i>15</i>
<i>Пункт 6.5. Порядок и очередность предоставления оплачиваемых отпусков.</i>	<i>17</i>
<i>Пункт 6.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.</i>	<i>18</i>
<i>Пункт 6.7. Отзыв работника из отпуска.</i>	<i>18</i>
<i>Пункт 6.8. Реализация права на отпуск при увольнении работника.</i>	<i>18</i>
<i>Пункт 6.9. Отпуск без сохранения заработной платы.</i>	<i>19</i>

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	19
Пункт 7.1. Система оплаты труда работников.....	19
Пункт 7.2. Тарифные ставки и оклады.....	20
Пункт 7.3. Система материального поощрения (премирования).....	20
Пункт 7.4. Поощрение членов комиссий по охране труда.....	21
Пункт 7.5 Компенсационные и стимулирующие выплаты.....	21
Пункт 7.6. Другие гарантии в области оплаты труда.....	22
Пункт 7.7. Повышение уровня реального содержания заработной платы.....	22
Пункт 7.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.....	23
Пункт 7.9. Нормирование труда.....	23
РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	23
Пункт 8.1. Гарантии и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.....	23
Пункт 8.2. Компенсации в связи со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.....	24
Пункт 8.3. Компенсации в связи с работами в полевых условиях.....	24
Пункт 8.4. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.....	24
Пункт 8.5. Дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни.....	25
Пункт 8.6. Гарантии по обеспечению ежедневного проезда работников к месту работы и обратно.....	25
Пункт 8.7. Компенсация расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.....	25
Пункт 8.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.....	27
Пункт 8.9. Гарантии при временной нетрудоспособности и в связи с материнством.....	28
Пункт 8.10. Гарантии и компенсации работникам при прекращении деятельности подразделения, сокращении численности или штата работников.....	29
Пункт 8.11. Гарантии работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.....	30
Пункт 8.12. Гарантии работникам, вернувшимся в Компанию после прохождения военной службы.....	31
Пункт 8.13. Гарантии и компенсации работникам Компании, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.....	31
Пункт 8.14. Гарантии в случае смерти работника, в т.ч. в результате несчастного случая на производстве, или членов семьи работника.....	33
Пункт 8.15. Гарантии работникам, прекратившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию.....	35
Пункт 8.16. Гарантии работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве.....	35
РАЗДЕЛ 9. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ЛЬГОТЫ, ПЕНСИОННОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ЖИЛИЩНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	36
Пункт 9.1. Негосударственное пенсионное обеспечение.....	36
Пункт 9.2. Дополнительное медицинское обеспечение.....	36
Пункт 9.3. Оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.....	37
Пункт 9.4. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа.....	38
Пункт 9.5. Выделение новогодних подарков детям работников Компании.....	38
Пункт 9.6. Материальная помощь при рождении ребенка.....	38
Пункт 9.7. Материальная помощь неработающим пенсионерам на приобретение дров.....	38
Пункт 9.8. Льгота, работникам Компании, имеющим трёх и более детей и оплачивающим услуги некоммерческих дошкольных образовательных организаций.....	39

Пункт 9.9. Обеспечение и улучшение жилищных условий работников Компании.....	39
Пункт 9.10. Оказание материальной помощи при исключительно затруднительном материальном положении....	39
РАЗДЕЛ 10. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ КОМПАНИИ.....	40
Пункт 10.1. Молодые работники Компании.....	40
Пункт 10.2. Обязательства в отношении молодых работников Компании.....	40
Пункт 10.3. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодым работникам Компании.....	40
РАЗДЕЛ 11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	41
Пункт 11.1. Обязательства по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.....	41
Пункт 11.2. Экологическая безопасность.....	42
Пункт 11.3. Организация проведения медицинских осмотров.....	42
Пункт 11.4. Обязательства Компании в части страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	43
Пункт 11.5. Обеспечение работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты.....	44
Пункт 11.6. Обеспечение работников питанием, в том числе спецпитанием.....	44
Пункт 11.7. Органы контроля за состоянием охраны труда в Компании, гарантии их деятельности.....	45
РАЗДЕЛ 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА «ПРОФАЛМАЗ»	46
Пункт 12.1. Гарантии по обеспечению деятельности Профсоюза «Профалмаз».....	46
Пункт 12.2. Гарантии работникам, избранным в состав профсоюзных органов.....	47
Пункт 12.3. Гарантии Профсоюза «Профалмаз».....	48
РАЗДЕЛ 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	48
Пункт 13.1. Контроль за выполнением условий Коллективного договора.....	48
Пункт 13.2. Ответственность сторон Коллективного договора.....	49
<u>Приложение № 1. Порядок, условия и размеры компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работников АК «АЛРОСА» (ПАО), неработающих членов их семьи и провоза багажа</u>	50
<u>Приложение № 2. Порядок и условия дополнительной компенсации расходов по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работников подразделений АК «АЛРОСА» (ПАО), расположенных в районах Крайнего Севера</u>	61
<u>Приложение № 3. Перечень должностей (профессий), которым может быть установлен ненормированный рабочий день и максимальная продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам в зависимости от должности (профессии)</u>	63
<u>Приложение № 4. Размер компенсационной выплаты взамен выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, порядок её определения и индексации</u>	64

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Пункт 1.1. Предмет Коллективного договора и цели его заключения.

1.1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Акционерной компании «АЛРОСА» (публичное акционерное общество), заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (далее Стороны) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам установления продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, улучшения условий и охраны труда, предоставления гарантий, компенсаций, льгот, вопросам занятости и высвобождения работников, их обучения и переобучения и другим вопросам, определенным сторонами.

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

а) создания системы социально-трудовых отношений в АК «АЛРОСА» (ПАО), максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

б) установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников АК «АЛРОСА» (ПАО) по сравнению с действующим законодательством;

в) повышения уровня жизни работников АК «АЛРОСА» (ПАО) и членов их семей;

г) создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе АК «АЛРОСА» (ПАО);

д) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.1.4. Стороны устанавливают, что настоящий Коллективный договор имеет приоритетное действие в части норм, улучшающих положение работников АК «АЛРОСА» (ПАО), по сравнению с нормами действующего трудового законодательства.

Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ и социальных гарантий является выполнение каждой стороной Коллективного договора принятых на себя обязательств.

1.1.5. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Пункт 1.2. Стороны Коллективного договора.

1.2.1. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель – Акционерная компания «АЛРОСА» (публичное акционерное общество), именуемая далее Компания, в лице генерального директора – председателя правления Компании Иванова Сергея Сергеевича, действующего на основании Устава АК «АЛРОСА» (ПАО).

Работники Компании, представленные Общественной организацией межрегиональный профессиональный союз работников АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз», именуемая далее Профсоюз «Профалмаз», в лице председателя Профсоюза «Профалмаз» Дегтярева Константина Борисовича, действующего на основании Устава Профсоюза «Профалмаз».

1.2.2. Реализация прав и обязанностей Работодателя в филиалах, представительствах, структурных подразделениях, аппарате управления Компании (далее подразделения Компании) осуществляется их руководителями и(или) первыми заместителями руководителей (главными инженерами), наделенными соответствующими полномочиями.

Выборным профсоюзным органом Профсоюза «Профалмаз», реализующим права представительного органа работников в подразделении Компании, является профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз».

1.2.3. Стороны признают полномочия друг друга.

Профсоюз «Профалмаз» является единственным полномочным представителем работников Компании при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Компанией, рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2.4. Профсоюз «Профалмаз» представляет интересы работников, являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с Компанией в соответствии с п. 2.1 Устава Профсоюза «Профалмаз».

Работники Компании, не являющиеся членами Профсоюза «Профалмаз», вправе уполномочить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» представлять их интересы во взаимоотношениях с Компанией.

Для передачи полномочий работники Компании, не являющиеся членами Профсоюза «Профалмаз», подают личное заявление на имя председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» с просьбой о представлении их интересов во взаимоотношениях с Компанией и

одновременно личное заявление на имя лица, заключившего с ним трудовой договор, с просьбой перечислять в течение всего срока действия Коллективного договора 1% от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

Профсоюз «Профалмаз» не несет ответственности за нарушение закрепленных настоящим Коллективным договором прав работников, не являющихся членами Профсоюз «Профалмаз», а также работников, не уполномочивших Профсоюз «Профалмаз» на представление их интересов и не перечисляющих профсоюзные взносы на счет Профсоюза «Профалмаз».

1.2.5. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, за исключением случаев возникновения между сторонами разногласий по вопросам выполнения условий настоящего Коллективного договора, до рассмотрения названных разногласий между сторонами по существу.

В случае ухудшения финансово-экономического положения Компании, влекущего невозможность обеспечивать выполнение принятых на себя обязательств, действие настоящего Коллективного договора в части предоставления работникам отдельных дополнительных (сверх установленных законодательством) льгот и гарантий может быть временно приостановлено по соглашению сторон Коллективного договора до улучшения финансово-экономического положения Компании.

Пункт 1.3. Сфера и срок действия Коллективного договора.

1.3.1. Настоящий Коллективный договор заключается по Компании в целом.

Заключение коллективных договоров в филиалах, представительствах, структурных подразделениях и иных обособленных подразделениях Компании не допускается.

Руководители подразделений Компании и профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций Профсоюза «Профалмаз» при необходимости принимают внутренние нормативные и организационно-распорядительные документы, уточняющие нормы настоящего Коллективного договора, не увеличивая при этом объема гарантий, установленных настоящим Коллективным договором.

1.3.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Компании.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Коллективным договором сверх уровня гарантий и компенсаций, установленных действующим трудовым законодательством, предоставляются работникам Компании по основному месту работы.

1.3.3. Настоящий Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с 01 января 2023 года и применяется к правам сторон, возникшим после его заключения.

1.3.4. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения типа и(или) наименования Компании, реорганизации Компании в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с представителем работодателя, подписавшим настоящий Коллективный договор.

При реорганизации Компании в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности Компании любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Пункт 1.4. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.4.1. Стороны Коллективного договора имеют равное право инициировать проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

Предложения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, связанные с изменением действующего законодательства или с необходимостью устранения выявленных противоречий действующему законодательству или внутренним документам Компании, вносятся заинтересованной стороной в течение срока действия настоящего Коллективного договора по мере необходимости.

Предложения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, направленные на расширение установленного в нем объема гарантий, компенсаций и льгот и влекущие привлечение дополнительных финансовых средств, могут быть внесены заинтересованной стороной не чаще одного раза в год, за исключением случаев, когда расширение установленного в нем объема гарантий, компенсаций и льгот обусловлено изменением в законодательстве.

Предложения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор не должны создавать препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств.

1.4.2. Предложения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, поступающие от профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций Профсоюза «Профалмаз» и(или) руководителей подразделений Компании, рассматриваются Профсоюзом «Профалмаз» и(или) Компанией соответственно.

Окончательные предложения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор подаются Профсоюзом «Профалмаз», как представителем работников Компании, или Компанией в адрес лица, подписавшего Коллективный договор от другой стороны. Предложения о внесении изменений и дополнений подаются в письменном виде одновременно с уведомлением о необходимости проведения коллективных переговоров по данному вопросу.

1.4.3. Предложения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор рассматриваются сторонами при проведении коллективных переговоров.

Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор начинаются в 7-дневный срок со дня получения другой стороной письменного уведомления о необходимости ведения коллективных переговоров.

Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор проводятся Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в Компании в том же порядке, в котором проводятся переговоры по заключению коллективного договора.

1.4.4. Решение сторон о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор оформляется в виде совместного постановления Компании и Профсоюза «Профалмаз» не позднее месячного срока со дня получения письменного уведомления о необходимости ведения коллективных переговоров.

Совместное постановление о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор подписывается генеральным директором – председателем правления Компании и председателем Профсоюза «Профалмаз» либо лицами, уполномоченными соответствующей доверенностью.

1.4.5. Совместное постановление о внесении изменений или дополнений в Коллективный договор направляется в адрес руководителей подразделений Компании и профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций Профсоюза «Профалмаз», секретарям Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Компании и заинтересованным функциональным службам аппарата управления Компании.

Пункт 1.5. Разъяснение положений Коллективного договора.

1.5.1. Обращение за разъяснением положений настоящего Коллективного договора направляется в адрес сопредседателей Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Компании за подписью руководителя подразделения Компании и председателя соответствующего профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз».

Подготовка разъяснений положений настоящего Коллективного договора осуществляется функциональными службами аппарата управления Компании по поручению, выданному сопредседателем Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Компании со стороны работодателя.

1.5.2. Разъяснения положений настоящего Коллективного договора оформляются в виде совместного постановления или разъяснения Компании и Профсоюза «Профалмаз», подписываемых генеральным директором – председателем правления Компании и председателем Профсоюза «Профалмаз» либо лицами, уполномоченными соответствующей доверенностью. Разъяснения положений настоящего Коллективного договора, выданные иными лицами либо с нарушением порядка, установленного данным пунктом, недействительны.

1.5.3. Оформленные надлежащим образом разъяснения направляются в адрес всех руководителей подразделений Компании и председателей профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций Профсоюза «Профалмаз» (в т.ч. обратившихся за разъяснением), секретарей Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Компании и заинтересованных функциональных служб аппарата управления Компании.

РАЗДЕЛ 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Пункт 2.1. Социальное партнерство, его принципы.

2.1.1. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Компании возможна только на основе социального партнерства, под которым для целей настоящего Коллективного договора понимается система взаимодействия сторон по комплексному регулированию социально-трудовых отношений в Компании, осуществляемого на основе принципов, определенных настоящим Коллективным договором.

2.1.2. Принципы социального партнерства сторон представляют собой основные начала, в соответствии с которыми осуществляется эффективное взаимодействие Компании и Профсоюза

«Профалмаз» по выполнению обязательств, принятых на себя в соответствии с настоящим Коллективным договором, а также по совместному решению организационных, производственных, социальных и иных задач, направленных на регулирование социально-трудовых отношений в Компании.

Регулирование социально-трудовых отношений в Компании осуществляется сторонами настоящего Коллективного договора на основе следующих принципов социального партнерства:

- а) равноправие сторон;
- б) уважение и учет интересов сторон;
- в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- г) соблюдение сторонами и их представителями законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и её субъектов, а также совместно принимаемых или согласованных сторонами внутренних нормативных документов Компании;
- д) приоритет договорного регулирования социально-трудовых отношений в Компании;
- е) необходимость достижения взаимоприемлемых компромиссов при согласовании условий Коллективного договора;
- ж) полномочность представителей сторон;
- з) обязательное информирование сторонами друг друга о решениях, касающихся исполнения обязательств по Коллективному договору;
- и) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- к) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- л) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- м) обязательность выполнения условий Коллективного договора;
- н) контроль за выполнением условий Коллективного договора;
- о) ответственность сторон, их представителей за невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором.

Пункт 2.2. Формы социального партнерства.

2.2.1. Социальное партнерство осуществляется сторонами в следующих формах:

а) Проведение сторонами коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и соглашений о внесении в него изменений и дополнений, заключению Коллективного договора, а также по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, вытекающих из норм заключенного Коллективного договора.

б) Проведение совместных совещаний и консультаций по вопросам регулирования трудовых, организационно-производственных и социально-бытовых отношений в Компании, а также по вопросам совершенствования внутренних нормативных документов Компании, содержащих нормы трудового права.

в) Совместное осуществление мероприятий, направленных на:

- повышение производительности труда, на внедрение прогрессивных форм организации и стимулирование труда, повышение квалификации и профессиональную подготовку кадров;

- активное участие работников Компании в решении вопросов производственно-хозяйственной деятельности Компании;

- повышение активности работников в области научной организации труда, рационализации, изобретательства;

- укрепление трудовой, производственной, линейной и технологической дисциплины, формирование в трудовых коллективах чувства ответственности за порученное дело;

- профилактику и устранение нарушений прав человека и проявлений поведения, влекущего риск нарушения этических норм (дискриминация, психологическое давление (травля), домогательства и пр.)

- снижение рисков появления негативных социальных последствий для персонала при проведении в Компании реструктуризации;

- поддержку сотрудников с инвалидностью;

- досудебное урегулирование трудовых споров в Компании.

г) Совместная организация и проведение:

- трудовых соревнований между производственными коллективами подразделений Компании, цехов и бригад. Компания в согласованном с Профсоюзом «Профалмаз» порядке выделяет необходимые средства на развитие различных форм профессиональных соревнований и чемпионатов;

- спортивных, культурно-массовых мероприятий;

д) Совместное осуществление контроля за выполнением сторонами условий Коллективного договора.

2.2.2. При осуществлении социального партнерства сторон в формах, предусмотренных подпунктом 2.2.1 данного пункта, стороны вправе подписывать протоколы, планы мероприятий, а также принимать

обязательные для исполнения совместные решения (постановления) Компании и Профсоюза «Профалмаз», подписываемые уполномоченными представителями сторон.

Пункт 2.3. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Компании.

2.3.1. Основным органом социального партнерства сторон является Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Компании.

2.3.2. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Компании формируется из уполномоченных представителей сторон на паритетной основе.

2.3.3. Порядок формирования состава Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ее компетенция, права, обязанности и регламент работы, в т.ч. порядок созыва и проведения заседаний, а также все иные вопросы организации работы Комиссии определяются Положением «О Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в АК «АЛРОСА» (ПАО)», утверждаемым совместным постановлением Компании и Профсоюза «Профалмаз».

Основными направлениями работы Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Компании являются:

а) ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению Коллективного договора, а также по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в Компании, вытекающих из норм заключенного Коллективного договора, в том числе по оплате труда, механизму регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции и т.д.;

б) подготовка проекта Коллективного договора к заключению;

в) внесение изменений, дополнений в Коллективный договор, продление срока его действия;

г) организация контроля за исполнением заключенного Коллективного договора;

д) решение иных вопросов, касающихся комплексного регулирования социально-трудовых отношений в Компании.

2.3.4. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, другие лица, связанные с переговорами, не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разглашающие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами.

2.3.5. Решения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Компании обязательны к исполнению всеми сторонами социального партнерства и Коллективного договора.

Пункт 2.4. Информационное обеспечение социального партнерства.

2.4.1. Стороны информируют друг друга о намерениях принятия решений по вопросам, включенным в настоящий Коллективный договор, а также иным социально-экономическим проблемам, затрагивающим права и интересы работников Компании.

2.4.2. Компания обязуется информировать работников и Профсоюз «Профалмаз» о:

а) долгосрочных планах Компании;

б) задачах Компании на год;

в) формировании и изменении основных показателей финансово-экономического плана;

г) планах капитального строительства жилья и объектов соцкультбыта;

д) предложениях, вносимых Компанией на рассмотрение законодательных и исполнительных органов, касающихся экономических и социальных интересов трудящихся;

е) принимаемых Компанией мерах по поддержанию рынка потребительских товаров и уровня жизни в регионах ее дислокации;

ж) итогах финансово-хозяйственной деятельности Компании - не реже одного раза в год;

з) об уровне заработной платы, условиях труда;

е) основных направлениях производственной деятельности Компании, перспективах развития, состоянии социальной сферы и важнейших организационных изменениях.

Пункт 2.5. Согласование проектов внутренних документов и отдельных решений Компании в области оплаты труда.

2.5.1. Компания принимает внутренние нормативные документы, содержащие нормы трудового права, в т.ч. Правила внутреннего трудового распорядка, организационно-распорядительные документы (далее - ОРД), в случаях предусмотренные настоящим Коллективным договором, а также решения по системе оплаты труда, формам материального поощрения, размерам тарифных ставок (окладов), нормам труда по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз».

2.5.2. В случае отказа Профсоюза «Профалмаз» в согласовании, принятии решения, издание ОРД или утверждение внутреннего нормативного документа осуществляется в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Пункт 3.1. Обязательства Компании.

Компания принимает на себя следующие обязательства:

- а) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и её субъектов, соглашения, действие которых распространяется на Компанию в установленном законами порядке, внутренние нормативные документы, условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров;
- б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- д) создавать условия для профессионального и духовного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- е) учитывать мнение Профсоюза «Профалмаз» по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- ж) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- з) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- и) не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав всеми не запрещенными законом способами;
- к) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- л) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- м) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;
- н) рассматривать представления Профсоюза «Профалмаз» и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза «Профалмаз» о выявленных нарушениях законов и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениях в области охраны труда, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах Профсоюзу «Профалмаз»;
- о) производить совместно с Профсоюзом «Профалмаз» ознакомление всех работающих и вновь принимаемых на работу работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, действующим Коллективным договором и внутренними нормативными документами Компании, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Пункт 3.2. Обязательства Профсоюза «Профалмаз».

Профсоюз «Профалмаз» принимает на себя следующие обязательства:

- а) соблюдать законы и нормативные правовые акты Российской Федерации и её субъектов, внутренние нормативные документы Компании, условия настоящего Коллективного договора;
- б) способствовать устойчивой деятельности Компании присущими профсоюзам методами;
- в) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- г) при наличии оснований ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания с работника, являющегося членом Профсоюза «Профалмаз»;
- д) предоставлять членам Профсоюза «Профалмаз» и работникам Компании, в установленном порядке уполномочившим Профсоюз «Профалмаз» представлять их интересы, гарантии и компенсации, указанные в пункте 12.3 настоящего Коллективного договора;
- е) способствовать росту квалификации работников, содействовать организации трудового соревнования и конкурсов профессионального мастерства;
- ж) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- з) проводить ознакомление работающих и вновь принимаемых на работу в Компанию работников с Уставом и внутренними документами Профсоюза «Профалмаз», гарантиями, предоставляемыми членам

профсоюза в соответствии с законодательством, а также информировать указанных лиц о мероприятиях, проводимых Профсоюзом «Профалмаз»;

и) контролировать соблюдение Компанией законодательства о труде и об охране труда, условий настоящего Коллективного договора, других внутренних документов Компании;

к) в период действия Коллективного договора при условии выполнения Компанией его положений не настаивать на пересмотре положений настоящего Коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом «Профалмаз» предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Компанию.

Пункт 3.3. Обязательства Работников.

3.3.1. Работники принимают на себя следующие обязательства:

а) полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

б) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, должностные инструкции;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) выполнять установленные нормы труда;

д) способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

е) бережно относиться к имуществу Компании и других работников;

ж) незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Компании;

з) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права друг друга;

3.3.2. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обязуются выполнять медицинские рекомендации, выданные по результатам периодических медицинских осмотров (обследований) или экспертизы профессиональной пригодности, в т.ч. по профилактическому лечению и проведению мероприятий, направленных на сохранение здоровья и профилактику профессиональных заболеваний, а также по проведению реабилитационных мероприятий в целях восстановления трудоспособности.

РАЗДЕЛ 4. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА

Пункт 4.1. Занятость персонала.

4.1.1. Компания обеспечивает стабильную занятость своих работников в соответствии с их квалификацией, профессиональными навыками.

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по этому основанию Компания обязана в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу «Профалмаз» не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

4.1.3. Компания обязуется не менее чем за три месяца информировать Профсоюз «Профалмаз» и территориальные органы службы занятости населения о предполагаемом массовом высвобождении работников.

Компания и Профсоюз «Профалмаз» признают критерии массового высвобождения в случаях:

а) прекращения деятельности подразделений Компании с численностью работающих 10 и более человек;

б) сокращения численности или штата работников подразделения свыше 20% от общей численности работающих в соответствующем подразделении Компании в течение 90 дней;

в) увольнение работников подразделения в течение 30 календарных дней в количестве 1% от общего числа работающих в подразделении Компании, расположенном в населенном пункте с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек.

4.1.4. До принятия решений о сокращении численности или штата работников, Компания обязуется предпринимать следующие меры, направленные на сохранение кадрового потенциала:

а) внутреннее перемещение персонала;

б) ликвидация вакансий;

в) ограничение сверхурочных работ;

г) перевод работников в режим неполного рабочего времени;

д) снижение издержек Компании, в том числе административно-управленческих расходов.

Компания и Профсоюз «Профалмаз» совместно разрабатывают мероприятия по трудоустройству высвобождаемых работников.

Компания организует переквалификацию работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штатов, через структуру внутрифирменной подготовки кадров, исходя из существующей потребности подразделений Компании.

4.1.5. Работникам, высвобождаемым в связи с прекращением деятельности подразделения, сокращением численности или штата работников предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

4.1.6. Компания обеспечивает трудоустройство в соответствии с действующим законодательством работоспособных инвалидов, детей-сирот и иных лиц в пределах норм, утвержденных соответствующим органом службы занятости населения.

Пункт 4.2. Подготовка персонала.

4.2.1. Компания и Профсоюз «Профалмаз» создают условия для повышения квалификации и профессионального роста работников, с учетом их способностей и стремлений, а также результатов оценки персонала и аттестации (собеседования) с работниками, проводимых в Компании в установленном порядке.

4.2.2. Компания планомерно укрепляет и развивает материально-техническую и интеллектуальную базу специализированного структурного образовательного подразделения – Корпоративного университета Компании, а также организаций, осуществляющих образовательную деятельность по профессиональному обучению и обучению по программам среднего профессионального образования: Мирнинского регионального технического колледжа и иных образовательных организаций, на базе ежегодных сводных программ материально-технического развития, заявок на расходные и учебные материалы.

Компания обеспечивает реализацию корпоративных программы развития специалистов и руководителей Компании.

4.2.3. Компания в установленном порядке, исходя из потребности в определенных профессиях, специальностях, направляет работников на обучение по заочной форме обучения в образовательные организации для получения дополнительного профессионального образования (обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки), а также получения высшего образования, в том числе по программе подготовки кадров высшей квалификации.

Работникам, направленным на обучение Компанией, а также поступившим самостоятельно на обучение по образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и настоящим Коллективными договором.

4.2.4. С целью наращивания кадрового потенциала Компания обеспечивает:

а) организацию работы по профессиональной ориентации старшеклассников, в том числе путем реализации дополнительных предпрофессиональных программ по профильным специальностям;

б) оформление студентов в качестве стипендиатов Компании с выплатой стипендии Компании, гарантией трудоустройства и обязательствами стипендиата отработать по завершении обучения по образовательным программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) не менее трех лет в Компании, в порядке, определенном внутренними нормативными документами Компании;

в) сотрудничество с образовательными организациями для подготовки требуемых специалистов и организации производственной практики студентов образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций в подразделениях Компании;

г) приглашение и трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций в соответствии с потребностями Компании;

д) функционирование комплексной системы подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Пункт 5.1. Продолжительность рабочего времени.

5.1.1. Для работников с нормальными условиями труда устанавливается норма рабочего времени 40 часов в неделю.

5.1.2. Для женщин, работающих в подразделениях Компании, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается норма рабочего времени 36 часов в неделю.

5.1.3. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам проведенной 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. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда и в соответствии с Методикой определения гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия в АК «АЛРОСА» (ПАО), утверждаемой генеральным директором-председателем правления Компании. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для указанных работников составляет 8 часов.

Рабочим, занятым на подземных работах полный (т.е. не менее 80% рабочего времени) рабочий день (смену), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю независимо от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда.

5.1.3.1. На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору продолжительность рабочего времени, установленная в пункте 5.1.3, может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации в размере 10% от тарифной ставки (оклада) с учетом текущей премии и начислением районного коэффициента, процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коэффициента учета факторов регионального рынка труда, за фактически отработанное время.

5.1.3.2. Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, на основании их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени: сокращенной (36 часов в неделю) либо увеличенной на основании пункта 5.1.3.1 продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).

5.1.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих подразделениях Компании 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 для сверхурочной работы.

Пункт 5.2. Сменная работа.

5.2.1. В тех 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 вводится работа в две, три или четыре смены (сменная работа).

5.2.2. При сменной работе каждая группа работников должна проводить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Пункт 5.3. Суммированный учет рабочего времени.

5.3.1. Суммированный учет рабочего времени вводится в подразделениях Компании в случаях, когда при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени вводится с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал или иной период времени, но не более года), не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

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. Перечни таких категорий работников определяются организационно-распорядительными документами руководителей подразделений Компании, принятыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.2. При вахтовом методе организации работы суммированный учет рабочего времени устанавливается в обязательном порядке.

5.3.3. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка АК «АЛРОСА» (ПАО) и Правилами внутреннего трудового распорядка подразделения Компании.

Пункт 5.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.4.1. Компания вправе в порядке, установленном трудовым законодательством, привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника:

- а) для выполнения сверхурочной работы;
- б) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.4.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.4.3. Перечень должностей работников Компании, которым может быть установлен ненормированный рабочий день определен Приложением №3 к Коллективному договору.

Пункт 5.5. Работа в ночное время.

5.5.1. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

5.5.2. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

5.5.3. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (за исключением категорий работников, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами).

5.5.4. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Пункт 5.6. Обязательства Компании в части учета рабочего времени.

5.6.1. Руководители подразделений Компании и их структурных подразделений (цеха, участки и т.д.) обязаны обеспечить учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.6.2. Руководители подразделений Компании и их структурных подразделений (цеха, участки и т.д.) обязаны обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Определение продолжительности сверхурочных работ при суммированном учете рабочего времени производится в соответствии с Порядком определения продолжительности сверхурочных работ при суммированном учете рабочего времени и их оплаты, утвержденным организационно-распорядительным документом Компании.

5.6.3. В целях предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда руководители подразделений Компании и их структурных подразделений (цеха, участки и т.д.) обеспечивают ведение учета рабочего времени, фактически отработанного работниками на рабочих местах, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда послужили основанием для предоставления указанных гарантий и компенсаций.

РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Пункт 6.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены).

6.1.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который не включается в рабочее время. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка подразделений Компании.

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

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка подразделений Компании.

6.1.2. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды таких работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов для обогрева и отдыха устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка подразделений Компании.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Пункт 6.2. Выходные дни.

6.2.1. Всем работникам Компании предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников не может быть менее 42 часов. При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха должна соблюдаться в среднем за учетный период.

6.2.2. В подразделениях Компании, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка данного подразделения Компании.

6.2.3. При режиме работы с суммированным учетом рабочего времени выходные дни могут предоставляться работникам согласно графику сменности (работы).

Пункт 6.3. Нерабочие праздничные дни.

6.3.1. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

6.3.2. При совпадении выходных и нерабочих праздничных дней, перенос выходных дней производится в порядке, предусмотренном статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации

6.3.3. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие производства), вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Пункт 6.4. Продолжительность отпусков.

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

6.4.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников:

а) Работающим в районах Крайнего Севера – продолжительностью 24 календарных дня.

б) Работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – продолжительностью 16 календарных дней.

в) Работникам, в трудовых договорах которых установлено условие о работе с ненормированным рабочим днем.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день составляет 3 календарных дня (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечень должностей (профессий) Компании, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также максимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день в зависимости от занимаемой должности, установлены приложением № 3 к Коллективному договору.

Конкретная продолжительность (в пределах максимально установленной) ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемого работнику, фиксируется в трудовом договоре работника.

г) Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (3.2 - 3.4) или опасным условиям труда, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда, в соответствии с Методикой определения гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия в АК «АЛРОСА» (ПАО).

Работникам, занятым полный (т.е. не менее 80% рабочего времени) рабочий день (смену) на подземных работах, открытых горных работах, а также геофизикам-борт операторам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда независимо от степени вредности (3.1 – 3.4) и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда, рассчитанная в соответствии с Методикой определения гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия в АК «АЛРОСА» (ПАО), увеличивается (из расчета на полный рабочий год):

1) при расчете отпусков за период работы с 01.04.2016 по 31.12.2016 работникам, занятым на:

- подземных работах, а также геофизикам-борт операторам – на 19 календарных дней;
- открытых горных работах на глубине 150 метров и ниже – на 10 календарных дней;
- открытых горных работах на глубине до 150 метров – на 5 календарных дней;

2) при расчете отпусков за работу с 01.01.2017 работникам, занятым на:

- подземных работах, а также геофизикам-борт операторам – на 14 календарных дней;
- открытых горных работах на глубине 150 метров и ниже – на 7 календарных дней;
- открытых горных работах на глубине до 150 метров – на 3 календарных дня.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, а также дни, предоставляемые в целях увеличения продолжительности указанного отпуска в соответствии со вторым абзацем подпункта «г» пункта 6.4.3 Коллективного договора, предоставляются за фактически отработанное время. Геофизикам-борт операторам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда увеличивается в соответствии со вторым абзацем подпункта «г» пункта 6.4.3 Коллективного договора на предусмотренное из расчета на рабочий год количество дней при налете не менее 500 часов в год, при налёте менее 500 часов в год – на количество дней пропорционально фактическому налёту.

В случае если в отношении работников, перечисленных во втором абзаце подпункта «г» пункта 6.4.3 Коллективного договора, законодательством установлена минимальная продолжительность дополнительного отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда свыше 7 календарных дней, либо в случае, если указанным работникам в силу законодательства установлены иные виды дополнительных отпусков, кроме дополнительных отпусков за работу во вредных и(или) опасных условиях труда, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за ненормированный рабочий день, нормы второго абзаца настоящего подпункта не распространяют свое действие на указанных работников в течение всего периода действия указанных в настоящем абзаце норм законодательства.

Работникам, принятым на вновь организованные рабочие места, на которых специальная оценка условий труда не проведена, в случае последующего выявления вредных и (или) опасных производственных факторов по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда за период фактической работы работников во вредных и (или) опасных условиях труда до проведения специальной оценки условий труда, но не более чем за 6 месяцев до даты утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Указанная гарантия предоставляется после утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Данный порядок применяется при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, принятым на вновь организованные рабочие места, отчеты о проведении специальной оценки условий труда на которых утверждены после 01.01.2017.

д) Работникам, участвующим в работе ОСОП (добровольных народных дружин) и имеющим не менее 6 выходов на патрулирование по охране общественного порядка в течение 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску, подтвержденных справкой руководства ОСОП – продолжительностью 2 календарных дня.

6.4.4. Работникам, переведенным на работу в другую местность либо принятым на работу в подразделение Компании с переездом из другой местности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на сборы, дорогу и обустройство продолжительностью 3 календарных дня. Предоставление указанного отпуска производится в соответствии с внутренним нормативным документом Компании, регламентирующим порядок возмещения расходов, связанных с релокацией персонала (далее - Положение о релокации).

Пункт 6.5. Порядок и очередность предоставления оплачиваемых отпусков.¹

6.5.1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Компании. По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев. **Работодатель обязан предоставить отпуск до истечения шести месяцев следующим работникам по их требованию:**

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с отпуском по основной работе.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков, установленной в подразделении Компании.

6.5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который составляется с учетом пожеланий работников, а также технологических особенностей и интересов производства, и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязан формировать графики отпусков, предусматривающие использование работником имеющегося у него текущего права на компенсацию расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

6.5.3. Отпуск вне графика предоставляется по письменному заявлению работника **в случаях, установленных законодательством**, а также:

а) для выезда на лечение или для сопровождения детей, супруга, родителей обоих супругов на лечение на основании медицинского заключения, выданного Медицинским центром Компании или медицинской организацией;

б) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет (включительно), поступающего в образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

¹ Пункт 6.5 в редакции совместного постановления от 22.03.2024 № 01/1-ПР-С/13-МРП (изменения вступили в силу 01.02.2024)

В других случаях, обусловленных семейными обстоятельствами или иными уважительными причинами, отпуск вне графика может быть предоставлен по заявлению работника, если это не отразится на нормальном ходе работы Компании, подразделения, службы.

6.5.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодно оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодно оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

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

Пункт 6.6. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

6.6.1. Работникам Компании, не воспользовавшимся либо воспользовавшимся частично правом на очередной оплачиваемый отпуск, по их письменному заявлению Компанией может производиться выплата денежной компенсации за имеющийся резерв неиспользованного отпуска, превышающий ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, в пределах периода, предусмотренного в утвержденных руководителем подразделения Компании графиках отпусков.

6.6.2. 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.

6.6.3. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Пункт 6.7. Отзыв работника из отпуска.

Отзыв работника Компании из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по письменному заявлению работника Компании должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединена к очередному отпуску за следующий рабочий год, либо считается компенсированной суммой выплаченных отпускных.

Пункт 6.8. Реализация права на отпуск при увольнении работника.

6.8.1. При увольнении из Компании работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

6.8.2. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6.8.3. При совпадении периода предоставления отпуска работнику согласно графику отпусков с периодом его уведомления о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, Компания обязана предоставить работнику очередной отпуск в строгом соответствии с утвержденным графиком отпусков. Если отпуск до увольнения по сокращению численности или штата работников не использован работником и не совпадает с периодом его уведомления о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением

численности или штата работников, Компания обязуется при увольнении выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

Пункт 6.9. Отпуск без сохранения заработной платы.

6.9.1. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);

б) работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (суммарно или непрерывно);

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (непрерывно);

е) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году (суммарно или непрерывно).

ж) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Пункт 7.1. Система оплаты труда работников.

7.1.1. Компания производит оплату труда работников на основе Положения «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)», Положения «О системе оплаты труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО)», настоящего Коллективного договора, других внутренних нормативных документов Компании и подразделений Компании.

7.1.2. Система оплаты труда Компании базируется на:

- нормативных и организационно-распорядительных документах, на базе которых устанавливаются трудовые обязанности работника на его рабочем месте и объемы работ, подлежащие выполнению и обеспечивающие полную загрузку работника в рабочее время (нормативы и нормы трудовых затрат, рабочие (производственные) и должностные инструкции, технологии (паспорта) выполнения работ, режимы работ и т.п.);

- тарифной системе и системе грейдов для руководителей, специалистов и служащих, определяющих размер оплаты за установленные нормы труда и дифференциацию оплаты, в зависимости от сложности труда (квалификации работника), рынка труда, условий труда на рабочем месте в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, территориальных условий жизнедеятельности работников, значимости того или иного вида работ для Компании, сложности выполняемых трудовых функций по профессии и должности;

- системе премирования работников;

- компенсационных и стимулирующих доплатах и надбавках, установленных Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)», Положением «О системе оплаты труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО)» и настоящим Коллективным договором;

- дополнительных выплатах работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях (выплаты по районным коэффициентам и процентные надбавки за стаж работы), коэффициентах регионального рынка труда;

- прочих выплатах работникам, связанных со спецификой их труда и особенностями оценки трудового вклада.

7.1.3. Компания и Профсоюз «Профалмаз» совершенствуют существующую систему оплаты труда на базе Положения «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)» и Положения «О системе оплаты

труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО)», вносят в случае необходимости дополнения и изменения в данные Положения.

7.1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего установленные нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума работника с учетом семейной нагрузки.

Прожиточный минимум работника с учетом семейной нагрузки рассчитывается следующим образом:

- для работников подразделений, рабочие места которых расположены на территории Республики Саха (Якутия) и дистанционных работников, проживающих на территории Республики Саха (Якутия), - как прожиточный минимум трудоспособного населения, установленный действующим в соответствующем периоде правовым актом Республики Саха (Якутия), увеличенный в 1,71 раза;

- для работников подразделений, рабочие места которых расположены за пределами Республики Саха (Якутия), и дистанционных работников, проживающих за пределами Республики Саха (Якутия), - как прожиточный минимум трудоспособного населения, установленный действующим в соответствующем периоде нормативным правовым актом Российской Федерации, увеличенный в 1,52 раза.

В случаях, когда месячная заработная плата работника ниже прожиточного минимума с учетом семейной нагрузки, ему устанавливается доплата до этого уровня.

Работникам, отработавшим в течение месяца больше или меньше установленной нормы рабочего времени, прожиточный минимум увеличивается или уменьшается пропорционально отработанному времени.

Пункт 7.2. Тарифные ставки и оклады.

7.2.1. Тарификация работ и установление тарифных разрядов рабочим производится с учётом Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, за исключением отдельных категорий рабочих, тарификация которых непосредственно предусмотрена Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)».

Установление грейдов для руководителей, специалистов и служащих производится в соответствии с Положением «Об оценке должностей АК «АЛРОСА (ПАО)»».

7.2.2. Присвоение очередного квалификационного разряда рабочему производится после прохождения специального повышения квалификации или стажировки на основании решения аттестационной комиссии, с учетом потребности в работниках данной квалификации, определяемой замещением штатного расписания (расстановки) подразделения Компании.

Пересмотр грейда для должности руководителя, специалиста, служащего производится в случаях и порядке, определенных Положением «Об оценке должностей АК «АЛРОСА» (ПАО)».

7.2.3. Тарифные ставки и оклады устанавливаются в соответствии Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)» и Положением «О системе оплаты труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО)».

Подразделения Компании вправе изменять тарифные ставки и оклады при изменении их в целом по Компании.

Пункт 7.3. Система материального поощрения (премирования).

В Компании в целях усиления материальной заинтересованности, личной и коллективной ответственности работников за повышение эффективности и качества работы действует система премирования:

а) премирование по результатам работы за месяц, квартал и год в соответствии с положениями:

- «О вознаграждении работников Аппарата управления АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О премировании работников горно-обогатительных комбинатов АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О премировании работников сбытового комплекса АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О премировании работников филиала акционерной компании «АЛРОСА» «БРИЛЛИАНТЫ АЛРОСА»;

- «О премировании работников Управления капитального строительства АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О премировании работников отдельных структурных подразделений АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О вознаграждении работников сервисных структурных подразделений АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О годовом вознаграждении работников АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О вознаграждении руководящих работников АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О вознаграждении членов Правления АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О вознаграждении генерального директора-председателя Правления АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- «О корпоративном секретаре АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

б) премирование по другим основаниям – в соответствии с внутренними нормативными документами Компании, перечень которых определен Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)» и Положением «О системе оплаты труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО).

Пункт 7.4. Поощрение членов комиссий по охране труда.

7.4.1. Поощрение членов комиссий по охране труда (за исключением штатных работников Профсоюза «Профалмаз») производится за их активное участие в работе указанных комиссий.

7.4.2. Поощрение членов комиссий по охране труда производится за счет средств Компании на основании совместного решения руководства и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» подразделения Компании.

Размер поощрительного вознаграждения на одного члена комиссии составляет не более 18 000 рублей по итогам работы за год.

Порядок выплаты поощрительного вознаграждения устанавливается организационно-распорядительным документом Компании, принятым по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз».

Пункт 7.5 Компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.5.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда указанным работникам устанавливается Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)» и Положением «О системе оплаты труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО)».

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда определяются на каждом рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Методикой определения гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда в АК «АЛРОСА» (ПАО), утверждаемой приказом генерального директора – председателя правления Компании в установленном порядке.

Работникам, принятым на вновь организованные рабочие места, на которых специальная оценка условий труда не проведена, в случае последующего выявления вредных и (или) опасных производственных факторов по результатам специальной оценки условий труда выплачивается единовременная компенсационная выплата, размер которой определяется исходя из установленных по результатам специальной оценки условий труда процентов к тарифной ставке (окладу) и времени, фактически отработанном работником во вредных и (или) опасных условиях труда до проведения специальной оценки условий труда, но не более 6 месяцев. Единовременная компенсационная выплата производится на основании приказа руководителя подразделения после утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Данный порядок применяется при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, принятым на вновь организованные рабочие места, отчеты о проведении специальной оценки условий труда на которых утверждены после 01.01.2017.

7.5.2. При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации), работникам устанавливаются доплаты в размере:

- от 15% до 50 % к тарифной ставке (окладу) работника, которому эта доплата установлена – для работников, оплата труда которых производится в соответствии с Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)»;

- от 5% до 40% к окладу работника, которому эта доплата установлена – для работников, оплата труда которых производится в соответствии с Положением «О системе оплаты труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО)».

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

7.5.3. Работникам, работающим в многосменном режиме, устанавливаются доплаты за фактически отработанное время работы в соответствии с Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)» и Положением «О системе оплаты труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО)».

7.5.4. Компания производит другие доплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)» и Положением «О системе оплаты труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО)».

Пункт 7.6. Другие гарантии в области оплаты труда.

7.6.1. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)», Положением «О системе оплаты труда руководителей, специалистов и служащих АК «АЛРОСА» (ПАО)» и внутренним нормативным документом Компании, регламентирующим порядок определения продолжительности сверхурочных работ при суммированном учете рабочего времени и их оплаты.

7.6.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере:

а) сельщикам – по двойным сельским расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – по двойной дневной или часовой тарифной ставке;

в) работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

7.6.3. Время простоя оплачивается в следующих размерах:

а) Время простоя по вине Компании оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

В случае временной приостановки работы подразделения Компании или его цеха (отделения, участка) в связи с аварией на опасном производственном объекте, для работников отдельных профессий (должностей), работа которых сопряжена с высоким профессиональным риском, может быть установлен повышенный размер оплаты времени простоя, но не более среднего заработка работника. Перечень категорий работников, профессий (должностей) и размер повышенной оплаты времени простоя устанавливается приказом генерального директора-председателя правления Компании.

б) Время простоя по причинам, не зависящим от Компании и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Оплата времени простоя работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в указанных районах и местностях, работающих в иных районах и местностях, с учетом коэффициентов регионального рынка труда, установленных внутренними документами Компании.

В случае временной приостановки работы подразделения Компании, его цеха (отделения, участка) или значительного числа работников при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, введении чрезвычайного положения, а также в связи с негативными последствиями для Компании, вызванными указанными режимами и (или) обстоятельствами, послужившими причиной их введения, приказом генерального директора - председателя правления Компании может устанавливаться повышенный размер оплаты времени простоя следующим категориям работников:

- рабочие Компании;

- руководители, специалисты и служащие Компании, отнесенные к категории лиц, для которых обстоятельства, послужившие причиной введения режима чрезвычайного положения, чрезвычайной ситуации или повышенной готовности, могут повлечь наиболее тяжелые последствия.

в) Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

Пункт 7.7. Повышение уровня реального содержания заработной платы.

В целях защиты работников от повышения уровня цен на потребительские товары и услуги Компания обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы в порядке, установленном для работников Компании:

1) работающих на территории Российской Федерации – в соответствии с Положением «О порядке и условиях повышения уровня реального содержания заработной платы работников АК «АЛРОСА» (ПАО) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги», утвержденным Правлением Компании по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз»;

2) работающих в зарубежных представительствах и филиалах – в соответствии с Методикой индексации заработной платы работников зарубежных филиалов и представительств АК «АЛРОСА» (ПАО), утвержденной приказом генерального директора-председателя правления Компании.

Пункт 7.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

7.8.1. Расчетные листки, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц, выдаются или доводятся до сведения работников иным способом, установленным организационно-распорядительным документом Компании, не менее чем за день до выплаты заработной платы за отчетный месяц.

7.8.2. Выплата заработной платы работникам Компании производится два раза в месяц в следующие сроки:

- 27-го числа текущего месяца производится выплата заработной платы (аванса) за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени за период с 1 по 15 число текущего месяца в порядке, установленном организационно-распорядительным документом Компании, принятым по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз»;

- 12-го числа месяца, следующего за отчетным, производится окончательный расчет и выплата заработной платы за отчетный месяц.

7.8.3. Выплату заработной платы Компания производит по заявлению работника по безналичному расчету с использованием банковских карт международной и национальной платежных систем на один счет, открытый работником в ВТБ (ПАО) – банке, с которым Компанией заключен договор по реализации зарплатного проекта.

Компания может производить выплату заработной платы на один счет, открытый работником самостоятельно в другой кредитной организации (банке), зарегистрированной на территории Российской Федерации, на основании письменного заявления работника. При этом расходы, связанные с выпуском, обслуживанием карты несет работник.

7.8.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8.5. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Компании, производится в день увольнения (статья 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8.6. Руководители подразделений Компании не вправе устанавливать другой порядок выплаты зарплаты, отпускных, расчета при увольнении, как противоречащий действующему законодательству и настоящему Коллективному договору.

Пункт 7.9. Нормирование труда.

7.9.1. Компания и Профсоюз «Профалмаз» принимают необходимые меры по снижению трудоемкости продукции и работ, рациональному использованию трудовых ресурсов, снижению затрат на производство.

7.9.2. О введении новых норм труда и изменении условий оплаты труда Компания обязуется производить извещение работников, которых касаются изменения, не менее чем за два месяца до их введения.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Пункт 8.1. Гарантии и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

8.1.1. При направлении в служебную командировку Компания гарантирует работнику сохранение места работы (должности), среднего заработка и возмещает ему следующие расходы:

а) расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы;

б) расходы по найму жилого помещения, включая бронирование, ранний заезд, поздний выезд;

в) суточные;

г) расходы на оформление и выдачу виз, паспортов, ваучеров, приглашений и иных аналогичных документов;

д) консульские, аэродромные сборы, сборы за право въезда, прохода, транзита автомобильного и иного транспорта.

Суточные возмещаются с учетом дней убытия и прибытия из командировки. Днем выезда в командировку считается день отправления транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем прибытия – день прибытия транспортного средства в место его постоянной работы.

8.1.2. Порядок, размеры суточных и возмещения иных расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются организационно-распорядительными документами Компании.

Пункт 8.2. Компенсации в связи со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

8.2.1. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер и не имеющим возможность ежедневно возвращаться к месту жительства (пункту дислокации подразделения Компании), возмещаются связанные со служебными поездками расходы:

1) по проезду;

2) по найму жилого помещения;

3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (далее дополнительные расходы). Для возмещения дополнительных расходов работникам взамен суточных выплачивается компенсация в размере 2/3 суточных при командировках, установленных Компанией, за каждый календарный день пребывания на месте производства работ и нахождения в пути.

4) иные расходы, произведенные с разрешения руководителя подразделения.

8.2.2. Указанные в подпунктах 1, 2 и 4 пункта 8.2.1 расходы возмещаются при предоставлении подтверждающих документов по нормам возмещения расходов, связанных со служебными командировками, установленным организационно-распорядительными документами Компании.

8.2.3. Конкретный перечень работ, профессий и должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, которым предоставляются указанные в пункте 8.2.1 гарантии по возмещению расходов и выплате компенсации, устанавливается Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка Компании, а также Правилами внутреннего трудового распорядка и(или) иными внутренними нормативными документами подразделений Компании.

Пункт 8.3. Компенсации в связи с работами в полевых условиях.

8.3.1. Работникам подразделений геологоразведочного комплекса Компании, работающим в полевых условиях, возмещаются связанные со служебными поездками расходы:

1) по проезду;

2) по найму жилого помещения;

3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (далее дополнительные расходы). Для возмещения дополнительных расходов работникам выплачивается полевое довольствие за каждый календарный день пребывания на объектах полевых работ и нахождения в пути, от места расположения пункта сбора к месту работы и обратно, на одного работника в день – в размере 2/3 суточных при командировках, установленных Компанией. Порядок и условия выплаты полевого довольствия работникам подразделений геологоразведочного комплекса Компании регламентируется организационно-распорядительным документом Компании.

4) иные расходы, произведенные с разрешения руководителя подразделения.

8.3.2. Указанные в подпунктах 1, 2 и 4 пункта 8.3.1 расходы возмещаются при предоставлении подтверждающих документов по нормам возмещения расходов, связанных со служебными командировками, установленным организационно-распорядительными документами Компании.

8.3.3. Конкретный перечень работ и категорий работников, которым предоставляются указанные в пункте 8.3.1 гарантии по возмещению расходов и выплате компенсации, устанавливается внутренними нормативными документами подразделений Компании.

8.3.4. Работникам Компании, работающим в полевых условиях и проживающим в населенных пунктах, расположенных на территории районов (улусов) «Алмазной провинции» (Мирнинский, Ленский, Анабарский национальный (долгано-эвенкийский), Нюрбинский, Верхневиллоуский, Виллоуский, Оленекский эвенкийский национальный, Сунтарский улусы (районы), а также в г. Якутске и граничащих с ним районах (улусах) компенсируются расходы по оплате проезда от места жительства до пункта сбора и обратно любым видом транспорта по фактическим расходам, но не выше максимальной суммы возмещения расходов при проезде автомобильным или воздушным транспортом до пунктов сбора и обратно, установленной организационно-распорядительным документом Компании.

Порядок и условия предоставления компенсации, установленной настоящим пунктом, определяются организационно-распорядительным документом Компании, принятым по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз».

Пункт 8.4. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.

8.4.1. Организация работ вахтовым методом производится на основании норм Трудового кодекса Российской Федерации и Положения «О вахтовом методе организации работ в АК «АЛРОСА» (ПАО)».

8.4.2. При выполнении работ вахтовым методом работникам взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере

2/3 суточных при командировках, установленных Компанией, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения пункта сбора к месту работы и обратно.

8.4.3. Подразделения Компании, применяющие вахтовый метод организации работ, обеспечивают за счет собственных средств доставку работников от пункта сбора до места работы и обратно, в том числе путем возмещения работнику расходов по оплате проезда от пункта сбора до места работы и обратно в порядке, установленном для возмещения расходов по проезду в служебные командировки.

8.4.4. Работникам Компании, работающим вахтовым методом на территории Республики Саха (Якутия) и проживающим в населенных пунктах, расположенных на территории районов (улусов) «Алмазной провинции» (Мирнинский, Ленский, Анабарский национальный (долгано-эвенкийский), Нюрбинский, Верхневилуйский, Вилюйский, Оленекский эвенкийский национальный, Сунтарский улусы (районы), а также в г. Якутске и граничащих с ним районах (улусах), компенсируются расходы по оплате проезда от места жительства до пункта сбора и обратно любым видом транспорта по фактическим расходам, но не выше максимальной суммы возмещения расходов при проезде автомобильным или воздушным транспортом до пунктов сбора и обратно, установленной организационно-распорядительным документом Компании.

Работникам Компании, работающим вахтовым методом на территории Республики Саха (Якутия) и проживающим за пределами районов (улусов) «Алмазной провинции», компенсируются расходы по оплате проезда от базового населенного пункта, совпадающего либо максимально приближенного к месту жительства работника, до пункта сбора и обратно воздушным транспортом по фактическим расходам (за исключением расходов по перевозке сверхнормативного багажа), но не выше стоимости авиабилета экономического класса по кратчайшему маршруту следования от базового населенного пункта до пункта сбора и обратно.

Порядок и условия предоставления компенсации, установленной настоящим пунктом, а также перечень базовых населенных пунктов определяется организационно-распорядительным документом Компании, принятым по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз».

Пункт 8.5. Дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни.

Работникам со сдельной, сдельно-премиальной оплатой труда, а так же работникам с повременной, повременно-премиальной оплатой труда, которым установлены часовые тарифные ставки (за исключением работников, работающих по графикам сменности в производствах, деятельность которых в нерабочие праздничные дни не прерывается) за нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Дополнительное вознаграждение за один нерабочий праздничный день устанавливается в размере часовой тарифной ставки первого разряда 5 категории тарифных ставок рабочих для 40-часовой рабочей недели, установленной Положением «О системе оплаты труда рабочих АК «АЛРОСА» (ПАО)», умноженной на 8 (продолжительность рабочего дня в часах).

На указанную выплату не начисляется премия, районный коэффициент, надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, другие выплаты, доплаты и надбавки.

Пункт 8.6. Гарантии по обеспечению ежедневного проезда работников к месту работы и обратно.

Работникам подразделений, расположенных в г. Мирный, Удачный, Ленск и п. Айхал, в связи с технологическими особенностями производства (удаленность производственных объектов, непрерывный цикл производства, сменный режим работы) Компания за счет собственных средств организует доставку работников к месту работы и обратно специализированным автотранспортом в порядке, определенном организационно-распорядительным документом Компании.

Пункт 8.7. Компенсация расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

8.7.1. Работник Компании имеет право на компенсацию Компанией один раз в два года расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации и Содружества независимых государств (далее СНГ) любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа до 30 килограммов, включая норму багажа, разрешенную для бесплатного провоза на том виде транспорта или для класса обслуживания, которым следует работник.

На момент заключения настоящего Коллективного договора в СНГ входят следующие государства: Российская Федерация, Азербайджанская Республика, Республика Армения, Республика Беларусь,

Республика Казахстан, Республика Кыргызстан, Республика Молдова, Республика Таджикистан, Туркменистан, Республика Узбекистан и Украина.

8.7.2. Работник Компании имеет право на компенсацию Компанией:

8.7.2.1. один раз в два года – расходов по оплате проезда и провоза багажа к месту отдыха неработающих членов его семьи, находящихся на иждивении работника (далее неработающие члены семьи), зарегистрированных по месту жительства (пребывания) и фактически проживающих:

- в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- в населенных пунктах, в которых проживает и(или) работает работник (для работников подразделений Компании, расположенных вне районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

К неработающим членам семьи работника, расходы по оплате проезда которых компенсируются Компанией, относятся:

а) супруг(а) работника, брак с которым зарегистрирован в установленном законом порядке (кроме неработающих пенсионеров, получающих страховые пенсии по старости и инвалидности), не состоящий в трудовых отношениях с Компанией или иным работодателем и не зарегистрированный в качестве предпринимателя;

б) несовершеннолетние дети работника (в том числе усыновленные, удочеренные), а также несовершеннолетние подопечные, находящиеся на попечении или под опекой у работника;

в) совершеннолетние дети работника (в том числе усыновленные, удочеренные), а также совершеннолетние подопечные, находящиеся на попечении у работника и обучающиеся в общеобразовательных организациях.

Компенсация расходов по оплате проезда неработающих членов семьи работника производится независимо от времени использования отпуска работником, на условиях, установленных в подпункте 8.7.1 для компенсации расходов по проезду самого работника.

8.7.2.2. один раз в год – расходов по оплате проезда к месту отдыха и обратно любым видом транспорта (кроме такси) дееспособных, не состоящих в браке совершеннолетних детей (в т.ч. усыновленных, удочеренных) в возрасте до 24 лет, находящихся на иждивении работника и обучающихся на дневных (очных) отделениях образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций на территории Российской Федерации и СНГ (далее дети-студенты или ребенок-студент) по одному из маршрутов:

- от места учебы к месту жительства родителей,

- от места учебы к месту проведения отдыха,

- от места жительства родителей к месту проведения отдыха

либо по двум выбранным маршрутам, но в одном из направлений.

Компенсация по оплате проезда детей-студентов предоставляется одному из родителей/усыновителей.

Не подлежат компенсации расходы по оплате:

- стоимости проезда детей-студентов к месту отдыха и обратно на личном автомобильном транспорте и такси;

- стоимости провоза веса багажа, превышающего норму бесплатного провоза багажа, указанную в билете того вида транспорта, которым следовал ребенок-студент;

- проезда детей-студентов, находящихся в академическом отпуске.

8.7.3. Компенсация расходов по проезду несовершеннолетних детей, совершеннолетних детей, обучающихся в общеобразовательных организациях, предоставляется следующим категориям работников:

а) родителям (усыновителям), состоящим в зарегистрированном браке, у которых ребенок находится на иждивении;

б) опекунам;

в) попечителям;

г) работнику, не являющемуся родителем несовершеннолетнего ребенка, совершеннолетнего ребенка, обучающегося в общеобразовательной организации, но состоящему в зарегистрированном браке с матерью (отцом) этого ребенка, и у которого ребенок находится на иждивении;

д) работнику, имеющему несовершеннолетнего ребенка или совершеннолетнего ребенка, обучающегося в общеобразовательной организации, проживающего в связи с расторжением брака родителей отдельно с другим родителем (матерью, отцом). Компенсация расходов по оплате проезда ребенка предоставляется работнику **независимо от того, в каком районе (местности), населенном пункте проживает ребенок**, но только в том случае если родитель, с которым он проживает, не является работником Компании и не состоит в зарегистрированном браке, в силу чего самостоятельно воспитывает этого ребенка.

Иным категориям работников компенсация расходов по проезду несовершеннолетних детей и совершеннолетних детей, обучающихся в общеобразовательных организациях, не предоставляется.²

8.7.4. Работникам Компании, являющимся одинокой матерью или отцом, воспитывающим ребенка без матери или отца, единственным опекуном/попечителем, компенсация расходов по проезду несовершеннолетнего ребенка или совершеннолетнего ребенка, обучающегося в общеобразовательной организации, предоставляется ежегодно.

Положения первого абзаца данного подпункта применяются:

1) к не состоящим в браке женщинам, совместно проживающим с вышеуказанными детьми и воспитывающим их самостоятельно в одном из следующих случаев:

- а) смерть отца ребенка;
- б) рождение ребенка вне брака;
- в) расторжение брака с отцом ребенка.

2) к не состоящим в браке мужчинам, совместно проживающим с вышеуказанными детьми и воспитывающим их самостоятельно в одном из следующих случаев:

- а) смерть матери ребенка;
- б) рождение ребенка вне брака;
- в) расторжение брака с матерью ребенка.

К другим категориям лиц положения первого абзаца данного подпункта не применяются.

8.7.5. Порядок и условия предоставления указанной компенсации установлены Приложением № 1 к Коллективному договору.

Работникам Компании, работающим на условиях внутреннего совместительства, компенсация расходов по оплате стоимости проезда к месту отпуска и обратно работников Компании, неработающих членов семьи работника, детей-студентов, а также провоза ими багажа предоставляется только по основному месту работы.

8.7.6. Работникам подразделений Компании, рабочие места которых расположены в районах Крайнего Севера, дополнительно (сверх установленного пунктом 8.7.1 настоящего Коллективного договора) предоставляется один раз в два года право на компенсацию расходов по оплате проезда работника к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации.

Порядок и условия предоставления указанной компенсации устанавливаются Приложением № 2 к Коллективному договору.

Пункт 8.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

8.8.1. Работникам, направленным Компанией в установленном порядке в образовательные организации высшего образования на обучение по образовательным программам высшего образования по заочной форме обучения, возмещаются следующие расходы:

а) оплата проезда к месту нахождения образовательной организации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси) по фактическим расходам в следующих размерах:

- авиатранспортом - билеты экономического класса;
- железнодорожным и автомобильным транспортом общего пользования - любые категории билетов;
- на личном легковом автотранспорте (категория «В», с разрешенной максимальной массой не более 3,5 тонн) - в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива и провоза личного автомобиля водным транспортом, но не выше стоимости проезда авиатранспортом кратчайшим путем по тарифам экономического класса;

б) оплата найма жилого помещения по фактическим расходам, но не более установленной в Компании нормы расходов по найму жилого помещения при командировках на территории Российской Федерации;

в) суточные в размере, равном размеру суточных в командировках по нормам, установленным в Компании.

Документами, подтверждающими наличие у работника права на оплату расходов на обучение, являются:

а) справка образовательной организации, подтверждающая участие в учебном процессе и выполнение учебной программы;

б) приказ по Компании о направлении работников на обучение;

в) договор Компании с образовательной организацией;

² Пункт 8.7.3 в редакции совместного постановления от 22.03.2024 № 01/1-ПР-С/13-МРП (изменения вступили в силу 01.02.2024)

г) документ, подтверждающий факт государственной аккредитации образовательной программы высшего образования, по которой обучается работник.

8.8.2. Работникам, поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования, в порядке, установленном статьями 173, 173.1 и 174 Трудового кодекса Российской Федерации возмещаются расходы по оплате проезда к месту нахождения образовательной организации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси) в следующих размерах:

- авиатранспортом - билеты экономического класса;
- железнодорожным и автомобильным транспортом общего пользования - любые категории билетов;
- на личном легковом автотранспорте (категория «В», с разрешенной максимальной массой не более 3,5 тонн) - в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива и провоза личного автомобиля водным транспортом, но не выше стоимости проезда авиатранспортом кратчайшим путем по тарифам экономического класса.

8.8.3. По соглашению работодателя и работника, совмещающего работу с получением высшего образования или среднего профессионального образования, ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику, может быть присоединен к дополнительному учебному отпуску с сохранением среднего заработка.

В случае совпадения дополнительного учебного отпуска с ежегодным оплачиваемым отпуском, установленным графиком отпусков, последний, по соглашению работодателя и работника, совмещающего работу с получением образования, может быть перенесен.

Если право на дополнительный учебный отпуск возникло у работника во время нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске, то этот отпуск продлевается на число дней дополнительного учебного отпуска.

Дополнительный учебный отпуск предоставляется работнику только по предъявлению справки-вызова образовательной организации.

Если право на дополнительный учебный отпуск возникает у работника в период отпуска по уходу за ребенком, то он может получить дополнительный учебный отпуск, прервав отпуск по уходу за ребенком. По окончании дополнительного учебного отпуска работнику по его заявлению предоставляется неиспользованная часть отпуска по уходу за ребенком, при этом отпуск по уходу за ребенком за счет дополнительного учебного отпуска не продляется.

8.8.4. Направление работников Компании на обучение по программам повышения квалификации и возмещение связанных с этим расходов производится в порядке, установленном законодательством и внутренними нормативными документами Компании.

8.8.5. С работниками, направленными Компанией в образовательные организации высшего образования для обучения по образовательным программам высшего образования и программам профессиональной переподготовки без отрыва или с отрывом от работы, заключается ученический договор в соответствии с главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации.

Пункт 8.9. Гарантии при временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

8.9.1. В случае временной нетрудоспособности и в связи с материнством работникам Компании выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в размерах, исчисленных в соответствии с законодательством в области обязательного социального страхования.

8.9.2. При продолжительности указанных в п. 8.9.1 периодов более 35 календарных дней (при временной нетрудоспособности – в отношении одного страхового случая: заболевание, травма и т.д.) дополнительно к пособию по временной нетрудоспособности / по беременности и родам работнику устанавливается доплата в случае, если размер среднедневного заработка работника, рассчитанный в соответствии с установленным в Компании порядком расчета среднего заработка для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (далее – среднедневной заработок для доплаты), превышает размер дневного пособия, исчисленного в соответствии с законодательством в области обязательного социального страхования (далее – размер дневного пособия).

Доплата рассчитывается как разница между среднедневным заработком для доплаты и размером дневного пособия, с применением понижающего коэффициента 0,8 и выплачивается за каждый день временной нетрудоспособности / отпуска по беременности и родам, начиная с первого дня.

Доплата к пособию по временной нетрудоспособности устанавливается не более одного раза в течение календарного года. Дата использования указанной гарантии определяется по дате окончания страхового случая.

Доплата не начисляется и не выплачивается:

а) за периоды временной нетрудоспособности, в которых произведено снижение размера пособия либо за которые пособие не назначалось по основаниям, установленным Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»;

б) за период временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, за исключением случаев временной нетрудоспособности, которые Фондом социального страхования РФ признаны нестраховыми для назначения пособия по нормам Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

При признании случая нестраховым и назначении пособия по нормам Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», работнику производится доплата с первого дня временной нетрудоспособности.

8.9.3. С целью анализа структуры заболеваемости работник, получивший заболевание или травму за пределами постоянного места жительства (командировка, отпуск) и повлекшие за собой временную утрату трудоспособности, обязан представить выписку из амбулаторной карты (истории болезни) медицинскому работнику здравпункта по месту работы.³

8.9.4 Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В случае невозможности перевести работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и осуществлением выплаты в размере 10 000 рублей за каждый полный календарный месяц отстранения от работы. Если срок отстранения от работы составил не полный месяц, то выплата производится пропорционально времени отстранения от работы, приходящегося на этот месяц и исчисленного в календарных днях.

Пункт 8.10. Гарантии и компенсации работникам при прекращении деятельности подразделения, сокращении численности или штата работников.

8.10.1. О предстоящем увольнении в связи с прекращением деятельности подразделения Компании, сокращении численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В течение срока предупреждения об увольнении в связи с прекращением деятельности подразделения Компании, сокращении численности или штата работников Компания предлагает работникам другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Компании, в том числе в подразделениях Компании, расположенных в другой местности.

При открытии вакансий в течение срока предупреждения об увольнении в связи с прекращением деятельности подразделения Компании, сокращении численности или штата, Компания предоставляет преимущественное право трудоустройства на эти вакансии увольняемым по этим основаниям работникам, в соответствии с их специальностью, квалификацией и уровнем профессиональной подготовки.

Формирование информации о наличии и открытии вакансий и предоставление ее подразделениям Компании обеспечивается ООО «АЛРОСА Бизнес-Сервис».

8.10.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

а) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию) (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

в) работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

³ Пункт 8.9.3 в редакции совместного постановления от 22.03.2024 № 01/1-ПР-С/13-МРП (изменения вступили в силу 01.02.2024)

г) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Компании без отрыва от работы (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

е) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

ж) Героям Советского Союза, Героям РФ и полным кавалерам ордена Славы (п.1 ст. 8 Закона РФ «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» от 15.01.1993 №4301-1);

з) гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания и ставших инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы (п. 7 ст. 14 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15.05.1991 №1244-1);

и) изобретателям (п. 5 ст. 35 Закона СССР «Об изобретениях в СССР» от 31.05.1991 №2213-1).

При определении преимущественного права на оставлении на работе учитываются наличие/отсутствие неснятых (или непогашенных) дисциплинарных взысканий, общественная активность, членство в Профсоюзе «Профалмаз» и (или) работа в его органах на неосвобожденной основе, и другие заслуживающие внимания факторы и обстоятельства, характеризующие работника.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза «Профалмаз», в связи с сокращением численности или штата работников, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.10.3. Работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности или штата, Компания:

а) обеспечивает выплаты согласно действующему законодательству;

б) сохраняет льготу по возмещению расходов, связанных с оплатой услуг некоммерческой дошкольной образовательной организации, сроком на 1 (один) год;

в) обеспечивает возможность проведения в течение 6 месяцев со дня увольнения по вышеуказанному основанию отдыха и лечения в санаториях, профилакториях, других санаторно-курортных учреждениях по льготным путевкам, приобретенным этими работниками во время работы в Компании.

8.10.4. Выплата выходного пособия работникам, уволенным в связи с прекращением деятельности подразделения, сокращением численности или штата, производится в день увольнения.

Выплата указанным работникам сохраняемого среднего месячного заработка производится в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации, в дни выплаты заработной платы, установленные п. 7.8.2 Коллективного договора.

Пункт 8.11. Гарантии работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Компания производит дополнительную ежемесячную выплату работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет:

- за первым или вторым ребенком - в размере 3 500 рублей с применением районного коэффициента.

- за третьим ребенком и последующими детьми- в размере 5 000 рублей с применением районного коэффициента.

При определении размера ежемесячной выплаты учитываются дети, рожденные (усыновленные) матерью данного ребенка.

При рождении двух и более детей одновременно, а также при рождении ребенка в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет дополнительная ежемесячная выплата, в размере, установленном в первом абзаце настоящего пункта, производится на каждого ребенка.

Право на дополнительную ежемесячную выплату сохраняется в случае, когда работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени и продолжает ухаживать за ребенком.

Пункт 8.12. Гарантии работникам, вернувшимся в Компанию после прохождения военной службы.

Работникам, уволенным из Компании в связи с призывом на военную службу и вернувшимся на работу в Компанию после прохождения службы, Компания, производит единовременную выплату в размере до 20 000 рублей.

Конкретный размер единовременной выплаты устанавливается работодателем с учетом дефицитности профессии, стажа работы в Компании до увольнения в связи с призывом на военную службу, опыта, квалификации и иных профессиональных качеств работника.

Пункт 8.13. Гарантии и компенсации работникам Компании, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.13.1. Работникам, приглашенным на сезонные работы в подразделения геологоразведочного комплекса Компании, расположенные в районах Крайнего Севера, производится оплата стоимости проезда к месту работы и обратно по фактическим расходам (авиатранспортом, железнодорожным транспортом – билеты экономического класса, автотранспорт – любые категории билетов).

Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в районы Крайнего Севера, в следующих случаях:

- а) отказа приступить к работе без уважительной причины;
- б) увольнения по собственному желанию до окончания срока трудового договора;
- в) увольнения за виновные действия, которые в соответствии с трудовым законодательством явились основанием прекращения трудового договора.

8.13.2. Суммирование с 01 июня 1993 года трудового стажа, дающего право на получение процентных надбавок к месячной заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, производится независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений.

8.13.3. До принятия Правительством Российской Федерации нормативного акта, устанавливающего районные коэффициенты к заработной плате, сохраняются ранее установленные размеры районных коэффициентов к заработной плате работников:

- а) 2,0 – территории районов Республики Саха (Якутия), расположенные за Полярным кругом не южнее 65 градусов северной широты: Анабарский, Жиганский, Мирнинский (территория подведомственная поселку Айхал и городу Удачный), Оленекский, Нюрбинский;
- б) 1,7 - территории районов Республики Саха (Якутия), расположенные до Полярного круга южнее 65 градусов северной широты: Мирнинский (за исключением территории, подведомственной поселку Айхал и городу Удачный), Верхневилуйский, Нюрбинский, Вилюйский, Ленский, Сунтарский, г. Якутск, а также Катангский и Усть-Кутский районы Иркутской области;
- в) 1,4 – территория Мезенского района Архангельской области;
- г) 1,3 – территория Иркутской области за исключением указанной в подпункте «б»;
- д) 1,25 – территория Новосибирской области.

Районные коэффициенты учитываются при исчислении заработной платы работников по указанному в трудовом договоре месту их фактической постоянной работы независимо от местонахождения работодателя.

При разъездном характере работы и работе в полевых условиях на заработную плату работника начисляются районные коэффициенты, соответствующие региону выполнения работником трудовой функции.

8.13.4. Работнику Компании, проработавшему в подразделении Компании не менее 3-х лет суммарно, выезжающему из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, Компания компенсирует расходы по оплате стоимости проезда работника, членов его семьи любым видам транспорта (кроме такси) и провоза домашних вещей от места работы и жительства в районе Крайнего Севера и приравненной к нему местности к одному, указанному в заявлении работника новому месту жительства в другой местности в пределах Российской Федерации и СНГ (далее - расходы, связанные с переездом), в размерах и на условиях, установленных в пунктах 8.13.4.1, 8.13.4.2.

К членам семьи работника относятся:

- муж, жена,
- несовершеннолетние дети работника,
- дети-студенты (п. 8.7.2.2 Коллективного договора),
- дети работников в возрасте до 23-х лет, если они до достижения возраста 18 лет стали инвалидами,

- родители обоих супругов (неработающие пенсионеры), находящиеся на иждивении работника и проживающие с ним на дату переезда.

К домашним вещам относятся вещи, предназначенные для личных и бытовых нужд работника и членов его семьи: мебель, бытовая техника, утварь, предметы интерьера, спортивный инвентарь. Собаки, кошки, птицы и другие мелкие животные могут перевозиться в качестве багажа и ручной клади с оплатой как за сверхнормативный багаж, с учетом веса контейнера (клетки), в соответствии с правилами применения тарифов.

8.13.4.1. Компенсация расходов, связанных с переездом, производится в следующих размерах:

а) расходы по оплате стоимости проезда работника и членов его семьи возмещаются по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда авиатранспортом кратчайшим путем по тарифу экономического класса (или стоимость проезда на личном автотранспорте согласно представленным кассовым чекам, в том числе и стоимость провоза личного автомобиля водным транспортом по маршрутам: Ленск – Якутск, Якутск - Усть-Кут, Ленск – Усть-Кут, Якутск - Жиганск, но не выше стоимости проезда авиатранспортом кратчайшим путем по тарифам экономического класса).

При выезде по маршрутам следования АО «Авиакомпания «АЛРОСА» стоимость проезда авиатранспортом определяется по тарифам экономического класса АО «Авиакомпания «АЛРОСА».

б) расходы по оплате стоимости провоза домашних вещей возмещаются из расчета не более пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше норм возмещения расходов по провозу домашних вещей, определенных организационно-распорядительным документом Компании, исходя из расчетной стоимости доставки 1 тонны груза смешанным железнодорожным, водным сообщением, авиатранспортом, автотранспортом.

8.13.4.2. Компенсация расходов, связанных с переездом, производится в порядке, установленном организационно-распорядительным документом Компании, по последнему месту работы работника после его увольнения и только в случае фактического выезда работника и членов его семьи.

Отправка домашних вещей может быть произведена работником не ранее чем за год до даты увольнения.

Компенсация расходов, связанных с переездом, является целевой выплатой, предоставляется один раз и производится на основании авансового отчета (с приложением подтверждающих расходы документов), представленного работником лично в отдел оперативного учета ООО «АЛРОСА Бизнес-сервис» или направленного почтовым отправлением не позднее 12 месяцев со дня увольнения. Если работник не воспользовался своим правом на получение компенсации и не представил документы в указанный срок, то по истечении 12 месяцев со дня увольнения компенсация расходов, связанных с переездом, не производится.

Компенсация расходов, связанных с переездом, производится при предоставлении работником:

- заявления о компенсации расходов по проезду и провозу домашних вещей в связи с переездом к новому месту жительства;

- документов, подтверждающих состав семьи;

- документов, подтверждающих факт неиспользования данной льготы другими членами семьи, в том в случае, если они не являются работниками Компании;

- подлинников проездных документов, подтверждающих понесенные расходы по оплате стоимости проезда, а также оформленных на работника документов, подтверждающих произведенные им расходы по провозу домашних вещей;

- документов, подтверждающих переезд работника и членов его семьи к новому месту жительства, указанному в заявлении. Такими документами могут являться (в совокупности с проездными документами): документы о регистрации по месту проживания или пребывания (копия паспорта, свидетельство о регистрации), справка ТСЖ или предприятий ЖКХ, подтверждающая регистрацию по месту жительства и(или) проживание в новом месте жительства; документы, подтверждающие наличие у работника или членов его семьи в новом месте жительства жилого помещения на праве собственности.

В случае прекращения трудового договора с работником в связи с его смертью стоимость проезда и провоза домашних вещей членов семьи работника к новому месту жительства возмещается членам семьи умершего работника при условии их фактического выезда и представления документов, подтверждающих произведенные расходы.

8.13.5. Компания производит компенсацию расходов по оплате проезда и провоза домашних вещей работникам Компании, проработавшим в подразделениях Компании не менее 3-х лет суммарно, и членам их семей в случае переезда к месту жительства внутри Республики Саха (Якутия) в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия.

Компенсация расходов производится в порядке, размерах и на условиях, установленных подпунктом 8.13.54 настоящего Коллективного договора.

8.13.6. Компенсация расходов по выезду работников Компании и членов их семьи, прибывших по приглашению на работу в Компанию со сменой места жительства (релоцируемые работники) и переезжающих по окончании срока трудового договора к основному месту жительства, из которого он был релоцирован, производится в порядке, установленном Положением о релокации.

8.13.7. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается с первого дня работы доплата, компенсирующая отсутствие (неполный размер) процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в указанных районах или местностях.

В случае увольнения из подразделения Компании по основаниям, предусмотренным п. 3, 5-11 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, и при трудоустройстве в последующем в подразделения Компании начисление работникам процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по новому месту работы осуществляется в общем порядке без установления доплаты, компенсирующей её отсутствие (неполный размер).

Пункт 8.14. Гарантии в случае смерти работника, в т.ч. в результате несчастного случая на производстве, или членов семьи работника.

8.14.1. В случае смерти близких родственников работника (супруг, дети, родители, родной брат, родная сестра), а также в случае рождения мертвого ребенка, Компания предоставляет работнику единовременную выплату в размере:

1) материальной помощи на погребение в размере 53 000 рублей;

2) расходов по заявлению работника и на основании документов, подтверждающих понесенные расходы:

- связанных с доставкой груза «200» до места похорон, включая расходы по приобретению (изготовлению) цинкового гроба и транспортировочного ящика;

- по проезду до места похорон (туда и обратно) в случае сопровождения работником груза «200»;

- по проезду на похороны и обратно.

При проезде на похороны близких родственников и обратно авиатранспортом, водным, железнодорожным транспортом или автомобильным транспортом общего пользования возмещение расходов производится путем авансирования и последующего окончательного расчета в следующем порядке:

- по заявлению работника производится выдача аванса по заработной плате для приобретения проездных документов от места жительства работника к месту похорон и обратно, исходя из примерной стоимости проезда;

- возмещение расходов по проезду на похороны и обратно производится Компанией в соответствии с пунктами 5.1-5.2 приложения № 1 к Коллективному договору по возвращении работника на основании представленных им документов, подтверждающих расходы по проезду, копии свидетельства о смерти либо копии справки, подтверждающей факт государственной регистрации рождения мертвого ребенка, и копии справки о месте захоронения (кремации), выданной организацией, оказавшей услуги по погребению.

Работникам Компании, работающим и проживающим в Республике Саха (Якутия), также возмещаются расходы по проезду на похороны близких родственников, проживавших на дату смерти на территории Республики Саха (Якутия) (и обратно) личным автотранспортом. В данном случае работнику возмещаются подтвержденные чеками автозаправочных станций расходы по оплате стоимости израсходованного горючего в соответствии с подпунктом 1 пункта 5.3.2 приложения № 1 к Коллективному договору. Иные расходы к возмещению не принимаются. Для подтверждения произведенных расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно и их компенсации, работник предоставляет документы, указанные в подпунктах «а» - «в» п. 5.3.3 приложения № 1 к Коллективному договору.

8.14.1.1. Основанием предоставления указанных в п. 8.14.1 гарантий является документально подтвержденный факт смерти близкого родственника работника Компании.

8.14.2. В случае смерти работника Компании (за исключением случаев, указанных в п. 8.14.4) или пенсионера, длительное время (пятнадцать лет и более) работавшего в Компании и проживавшего на дату смерти на территории Республики Саха (Якутия) (далее пенсионер), Компания предоставляет одному из членов семьи (супруг, дети, родители, родной брат, родная сестра) умершего работника Компании или умершего пенсионера (далее член(ы) семьи умершего) единовременную выплату в размере:

1) материальной помощи на погребение в сумме 53 000 рублей;

2) расходов, по заявлению члена семьи умершего и на основании документов, подтверждающих понесенные расходы:

- связанных с доставкой груза «200» до места похорон, включая расходы по приобретению (изготовлению) цинкового гроба и транспортировочного ящика;

- расходов, по проезду до места похорон (туда и обратно) в случае сопровождения ими груза «200».

8.14.2.1. Основанием предоставления указанных в пункте 8.14.2 гарантий является документально подтвержденный факт смерти работника Компании или пенсионера.

Указанные гарантии предоставляются по месту работы умершего работника или в подразделении, которое было последним местом работы пенсионера в Компании или его правопреемником (в случае прекращения деятельности подразделения), одному из членов семьи умершего, обратившемуся в адрес работодателя с соответствующим заявлением. При отсутствии правопреемников гарантии предоставляются в Аппарате управления Компании. Если к работодателю обратились несколько членов семьи умершего, то гарантии предоставляются первому обратившемуся.

8.14.3. При наличии у работника Компании права на получение одной и той же выплаты как по основанию, предусмотренному пунктом 8.14.1, так и по основанию, предусмотренному пунктом 8.14.2, выплата производится по основанию, предусмотренному пунктом 8.14.1. После получения выплат, предусмотренных пунктом 8.14.1, работник не вправе получить аналогичные выплаты на основании пункта 8.14.2.

Выплаты, предусмотренные пунктами 8.14.1 и 8.14.2, осуществляются не позднее одного года с даты наступления события.

8.14.4. В случае смерти работника Компании в результате несчастного случая по вине Компании на производстве или его смерти в течение года со дня наступления несчастного случая от полученных при несчастном случае травм:

8.14.4.1. Компания предоставляет единовременную выплату одному из членов семьи (супруг(а), ребенок, один из родителей, родной брат, родная сестра) умершего работника Компании в размере:

1) материальной помощи на погребение в сумме 53 000 рублей и дополнительно в размере 125% от годовой заработной платы работника, но не менее 2 000 000 (два миллиона) рублей. Указанная выплата включает компенсацию морального вреда членам семьи погибшего (умершего) работника.

Размер годовой заработной платы работника рассчитывается путем умножения среднечасового (среднечасового - для работников на суммированном учете) заработка на количество рабочих дней (часов) в соответствии с производственным календарем РФ (с учетом установленной работнику продолжительности рабочего времени в неделю) за календарный год, в котором произошел несчастный случай на производстве.

Среднечасовой (среднечасовой) заработок определяется в порядке, установленном Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за календарный год, предшествующий несчастному случаю на производстве.

2) расходов, на основании заявления члена семьи умершего работника и документов, подтверждающих понесенные расходы:

- связанных с доставкой груза «200» до места похорон, включая расходы по приобретению (изготовлению) цинкового гроба и транспортировочного ящика.

- по проезду до места похорон (туда и обратно) в случае сопровождения ими груза «200».

8.14.4.2. Компания компенсирует один раз в год расходы по проезду несовершеннолетних детей погибших работников к месту отдыха, учебы, лечения и обратно в пределах территории Российской Федерации и СНГ на основании заявления неработающего в Компании родителя. По достижению совершеннолетия указанными в настоящем подпункте детьми, компенсация вышеназванных расходов производится Компанией до достижения ими возраста 24 лет, при условии их обучения на дневных отделениях (очная форма обучения) в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, расположенных на территории Российской Федерации и СНГ.

8.14.4.3. В соответствии с порядком, установленным совместными решениями об организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников Компании и об организации отдыха детей работников Компании, предоставляет один раз в два года:

- бесплатные путевки на отдых и санаторно-курортное лечение несовершеннолетним детям работников Компании, погибших по вине работодателя (с учетом предоставления на тех же условиях одной путевки законному представителю детей (родитель, опекун, попечитель, усыновитель и др.) независимо от их возраста и места работы);

- бесплатные путевки на отдых и санаторно-курортное лечение совершеннолетним детям работников Компании, погибших по вине работодателя, в возрасте до 24 лет, обучающимся на дневных отделениях (очная форма обучения) в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, расположенных на территории Российской Федерации и СНГ.

- бесплатные путевки в детские оздоровительные лагеря и площадки на несовершеннолетних детей работников Компании, погибших по вине работодателя.

Выделение бесплатных путевок производится по месту работы погибшего работника Компании на основании заявлений законных представителей несовершеннолетних детей, а также заявлений совершеннолетних детей.

Пункт 8.15. Гарантии работникам, прекратившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию.

Работникам Компании, имеющим стаж работы в Компании не менее пятнадцати лет и прекратившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию впервые при наличии пенсионных оснований, выплачивается единовременная денежная премия в размере:

- 1) для руководителей, специалистов и служащих – 0.72 установленного оклада;
- 2) для рабочих – установленной месячной тарифной ставки с учетом персональной надбавки или коэффициента к исходной тарифной ставке (для профессий и должностей, пользующихся повышенным спросом на рынке труда), надбавки за профессиональное мастерство (для работников, работающих по сдельной, сдельно-премиальной системам оплаты труда и сезонных работников), повышающих коэффициентов за работы, связанные с огранкой бриллиантов, в размере, не превышающем максимальный размер персональной надбавки (65%).

Выплата единовременной денежной премии производится на основании приказа об увольнении работника (расторжении трудового договора) по собственному желанию в связи с выходом на пенсию либо расторжением по соглашению сторон трудового договора в связи с выходом на пенсию.

Стаж работы в Компании, необходимый для выплаты единовременной денежной премии, исчисляется в порядке, установленном Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников АК «АЛРОСА» (ПАО)».

Пункт 8.16. Гарантии работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве.

8.16.1. В случае получения работником травм в результате несчастного случая на производстве, при зафиксированной в акте формы Н-1 степени вины работника в наступлении данного несчастного случая менее 50%, Компания предоставляет компенсационную выплату, связанную с возмещением вреда здоровью работника, причиненного в результате несчастного случая на производстве, для оплаты комплекса реабилитационно-восстановительных мероприятий, за исключением расходов на проведение отдельных видов медицинской и социальной реабилитации, предусмотренных Программой дополнительного медицинского обеспечения работников Компании либо которые должны предоставляться работнику бесплатно в соответствии с действующим законодательством или за счет средств Фонда социального страхования РФ на основании программы реабилитации работника, выданной учреждением медико-социальной экспертизы.

Компенсационная выплата, связанная с возмещением вреда здоровью работника, причиненного в результате несчастного случая на производстве, предоставляется в пределах:

- до 40% от годовой заработной платы работника – при получении работником травм легкой степени тяжести;
- до 90% от годовой заработной платы работника – при получении работником тяжелых травм.

Размер годовой заработной платы работника рассчитывается в порядке, установленном в подпункте 1 пункта 8.14.4.1. Коллективного договора.

8.16.2. При установлении работнику инвалидности в течение двух лет со дня наступления несчастного случая при зафиксированной в акте формы Н-1 степени вины работника в наступлении данного несчастного случая менее 50%, производится ежемесячная компенсационная выплата, связанная с возмещением вреда здоровью, выплачиваемая за счет средств Компании в течение всего срока установления инвалидности в следующих размерах:

- при I-й группе инвалидности – 80% от среднемесячной заработной платы работника (далее СМЗ);
- при II-й группе инвалидности – 60% от СМЗ работника;
- при III-й группе инвалидности – 40% от СМЗ работника.

Размер среднемесячной заработной платы работника рассчитывается путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на среднемесячное количество рабочих дней (часов) в соответствии с производственным календарем РФ (с учетом установленной работнику продолжительности рабочего времени в неделю) за календарный год, в котором произошел несчастный случай на производстве.

Среднедневной (среднечасовой) заработок определяется в порядке, установленном Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства

РФ от 24.12.2007 № 922. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за календарный год, предшествующий несчастному случаю на производстве.

8.16.2.1. При установлении работнику I группы инвалидности к ежемесячной компенсационной выплате, связанной с возмещением вреда здоровью, производится ежемесячная доплата на содержание неработающих членов семьи работника, находящихся на его иждивении на дату установления инвалидности (далее иждивенцы). К иждивенцам относятся:

а) дети работника, не достигшие возраста 18 лет;

б) дети-инвалиды работника, не достигшие возраста 23 лет;

в) родители (отец, мать) работника, если они достигли возраста, установленного частью 1 статьи 8 Федерального закона «О страховых пенсиях» (с учетом переходных положений, предусмотренных приложением №6 к Федеральному закону «О страховых пенсиях»);

г) супруг работника, если он достиг возраста, установленного частью 1 статьи 8 Федерального закона «О страховых пенсиях» (с учетом переходных положений, предусмотренных приложением №6 к Федеральному закону «О страховых пенсиях»), либо является инвалидом (если инвалидность установлена бессрочно);

д) неработающие родители (отец, мать) работника, если они не достигли возраста, установленного частью 1 статьи 8 Федерального закона «О страховых пенсиях» (с учетом переходных положений, предусмотренных приложением №6 к Федеральному закону «О страховых пенсиях») и являются инвалидами (I, II или III группы, если инвалидность установлена бессрочно);

е) неработающий супруг, осуществляющий уход за детьми работника, не достигшими возраста 14 лет.

Ежемесячная доплата назначается на каждого иждивенца в размере 1 (одного) минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), установленного законодательством РФ на дату назначения указанной доплаты. В случае изменения размера МРОТ после назначения ежемесячной доплаты, размер доплаты изменяется соответствующим образом.

Ежемесячная доплата устанавливается, начиная с месяца, в котором работник признан инвалидом с установлением I группы инвалидности, на срок установления работнику указанной группы инвалидности, но не более срока нахождения неработающего члена семьи работника на иждивении.

8.16.3. Выплаты, указанные в пунктах 8.16.1, 8.16.2 и 8.16.2.1, осуществляются в порядке и на условиях, установленных внутренним нормативным документом Компании, регламентирующим порядок взаимодействия при реализации мер социальной поддержки при несчастных случаях на производстве и авариях на опасных производственных объектах.

8.16.4. Работникам Компании, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве и в связи с этим не имеющим возможности выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию (работу), Компания, с учетом существующей потребности подразделений Компании в персонале, принимает меры по профессиональному обучению, переквалификации таких работников в целях дальнейшего их трудоустройства в подразделениях Компании.

При невозможности выполнения работником обусловленной трудовым договором трудовой функции (работы) в результате несчастного случая на производстве, повлекшее расторжение трудового договора в связи с отсутствием возможности перевести работника на другую работу, в отношении этого работника сохраняется Программа добровольного медицинского обеспечения до момента его трудоустройства.

РАЗДЕЛ 9. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ЛЬГОТЫ, ПЕНСИОННОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ЖИЛИЩНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

Пункт 9.1. Негосударственное пенсионное обеспечение.

9.1.1. Работникам Компании устанавливается негосударственное пенсионное обеспечение в соответствии с Положением «О негосударственном пенсионном обеспечении работников АК «АЛРОСА» (ПАО)», утвержденным Правлением Компании 27.01.2017 (с последующими изменениями и дополнениями).

9.1.2. Негосударственное пенсионное обеспечение работников Компании осуществляется на основании договора между Компанией и Акционерным обществом «Негосударственный пенсионный фонд «Алмазная осень».

Пункт 9.2. Дополнительное медицинское обеспечение.

9.2.1. Компания заключает договор со страховой компанией на дополнительное медицинское обеспечение работников по Программе дополнительного медицинского обеспечения (далее Программа ДМО).

9.2.2. В исключительных случаях на основании медицинского заключения, выданного Медицинским центром Компании или другой медицинской организацией, Компания направляет на обследование и (или) лечение в соответствии с Программой ДМО и договорами, заключенными страховыми компаниями с медицинскими организациями, имеющих гражданство Российской Федерации:

- работников Компании по основному месту трудовой деятельности;
- детей работников в возрасте до 18 лет, проживающих в районах Западной Якутии, включая детей работников Компании, погибших по вине работодателя, независимо от места работы их законного представителя;
- неработающих пенсионеров, проживающих в районах Западной Якутии и имеющих общий стаж работы в Компании не менее 15 лет, вышедших на пенсию из подразделений Компании, в том числе из реорганизованных либо прекративших деятельность подразделений.

9.2.3. Программа ДМО осуществляется через добровольное медицинское страхование и договоры с медицинскими организациями.

Медицинские услуги оказываются по медицинским показаниям при остром заболевании (состоянии), обострении хронического заболевания, динамическом наблюдении (по медицинским показаниям).

Порядок предоставления дополнительной медицинской помощи по Программе ДМО устанавливаются организационно - распорядительным документом Компании, принятым по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз».

Пункт 9.3. Оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей.

9.3.1. Компания и Профсоюз «Профалмаз» организуют оздоровление работников, членов их семей в санаториях, профилакториях, других санаторно-курортных учреждениях в соответствии с установленным в Компании порядком путем принятия совместного решения об организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников Компании, при этом:

а) Путевки на лечение и отдых на высокий сезон (с мая по сентябрь включительно) могут выделяться работникам Компании не чаще, чем один раз в два года при наличии путевок.

Путевки на лечение и отдых на низкий сезон (с октября по апрель включительно) на Черноморское побережье могут выделяться работникам Компании не чаще, чем один раз в год, при наличии путевок.

б) Распределение путевок, приобретенных за счет средств Компании и социального страхования, на санаторно-курортное лечение, отдых работников Компании и оздоровление детей по подразделениям производится на совместных заседаниях уполномоченных представителей Компании и Исполкома Профсоюза «Профалмаз».

Распределение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых работников Компании и оздоровление детей в подразделениях производится совместными решениями руководства и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз». При этом заявления о выделении путевок подаются работниками председателю профкома первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» либо в Центр по работе с персоналом.

в) В санатории-профилактории Компании направляются в первую очередь работники, которым по результатам периодического, профилактического медицинского осмотра, диспансеризации определенных групп взрослого населения либо диспансерного наблюдения предписано санаторно-курортное лечение или лечение в санатории-профилактории, лица, работающие во вредных и (или) опасных условиях труда, состоящие на диспансерном учете, инвалиды труда.

9.3.2. Компания и Профсоюз «Профалмаз» организуют оздоровление детей работников в детских оздоровительных лагерях, площадках, в соответствии с установленным в Компании порядком, путем принятия совместного решения об организации отдыха детей работников Компании.

9.3.3. Компания и Профсоюз «Профалмаз» совместным решением устанавливают:

а) проценты частичного возмещения стоимости путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников Компании, членов их семей, неработающих пенсионеров в санаториях, профилакториях Компании.

б) объем выделяемых путевок и условия их предоставления ветеранам Компании, неработающим пенсионерам, в т.ч. вышедшим на пенсию из реорганизованных подразделений Компании, если выход на пенсию состоялся до момента выхода подразделения из состава Компании, социально незащищенным работникам Компании: одинокие родители; семьи, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет; семьи, включающие членов семьи с ограниченными возможностями, а также другие категории лиц, признанные социально незащищенными на основании мотивированных совместных решений руководства и профсоюзного комитета структурного подразделения.

9.3.4. Выделение путевок за полную стоимость на санаторно-курортное лечение в санатории-профилактории Компании и в детские оздоровительные лагеря работникам дочерних, зависимых и сторонних организаций, состоящих на профсоюзном учете в Профсоюзе «Профалмаз», производится на основании договоров, заключенных этими организациями с Компанией.

Пункт 9.4. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа.

9.4.1. В целях развития культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в коллективах Компания и Профсоюз «Профалмаз» осуществляют мероприятия по:

- а) укреплению материально-технической базы учреждений культуры и спортивных сооружений;
- б) развитию существующих и организации новых спортивных и творческих коллективов;
- в) организации и финансированию спортивных и культурно-массовых мероприятий согласно календарным планам и сметам затрат;
- г) возрождению художественной самодеятельности в трудовых коллективах, вовлечению работников в занятия физической культурой и спортом путем проведения соревнований, конкурсов, смотров, вечеров и других мероприятий, способствующих полноценному досугу работников Компании;
- д) восстановлению и строительству новых спортивных площадок по месту жительства работников.

9.4.2. Компания и Профсоюз «Профалмаз» разрабатывают внутренние нормативные документы, регламентирующие проведение смотров-конкурсов на лучшую физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в коллективах подразделений Компании с целью привлечения большего числа работников Компании к регулярным занятиям физкультурой и спортом, а также участию в художественной самодеятельности.

9.4.3. Распределение средств на проведение спортивно-оздоровительных мероприятий осуществляется в порядке, установленном Положением «О порядке планирования, распределения и учета средств, направляемых на проведение спортивных и оздоровительных мероприятий в АК «АЛРОСА» (ПАО)», утвержденным Правлением Компании 18.03.2011 (с последующими изменениями и дополнениями).

Пункт 9.5. Выделение новогодних подарков детям работников Компании.

9.5.1. Детям работников Компании в возрасте от одного года до восемнадцати лет (по состоянию на 31 декабря текущего года) Компанией выделяются новогодние подарки.

9.5.2. Компания несет расходы на приобретение и доставку новогодних подарков детям работников Компании.

Порядок доставки и выдачи подарков определяется совместным решением Компании и Профсоюза «Профалмаз».

Пункт 9.6. Материальная помощь при рождении ребенка.

9.6.1. Компания выплачивает работнику при рождении ребенка материальную помощь в размере 10 000 рублей. При рождении двух и более детей одновременно материальная помощь выплачивается на каждого новорожденного.

9.6.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, поданного руководителю подразделения по месту работы. К заявлению прилагается копия свидетельства о рождении ребенка.

Если оба родителя являются работниками Компании, материальная помощь выплачивается одному из родителей.

Пункт 9.7. Материальная помощь неработающим пенсионерам на приобретение дров.

Компанией, в лице ее соответствующих подразделений, предоставляется материальная помощь на приобретение дров неработающим пенсионерам, вышедшим на пенсию из подразделений Компании, и проживающим в местах дислокации Компании на территории Республики Саха (Якутия) в домах с печным отоплением и не имеющим жилья с центральным отоплением.

Материальная помощь предоставляется в размере 30 тыс. руб. В случае если в семье более одного пенсионера, материальная помощь предоставляется только одному из них.

Материальная помощь предоставляется на основании:

1) соответствующего заявления пенсионера, в котором в обязательном порядке указываются банковские реквизиты пенсионера и к которому прилагаются копии:

- трудовой книжки либо сведения о трудовой деятельности;
- пенсионного удостоверения;
- свидетельства о присвоении ИНН;

- правоустанавливающих документов на жилое помещение.

2) результатов проверки жилищных условий пенсионера, проведенной комиссией по материальной и спонсорской помощи подразделения либо по ее поручению соответствующими службами подразделения, и закрепленных в акте проверки.

Пункт 9.8. Льгота, работникам Компании, имеющим трёх и более детей и оплачивающим услуги некоммерческих дошкольных образовательных организаций.

Работникам Компании, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, Компания возмещает расходы по оплате услуг некоммерческой дошкольной образовательной организации в размере 50 % от утвержденной образовательной организацией платы при одновременном посещении некоммерческой дошкольной образовательной организации двумя и более детьми.

Данная льгота предоставляется работнику, начиная с месяца, в котором было подано заявление о предоставлении льготы.

Если оба родителя являются работниками Компании, льгота по оплате услуг некоммерческой дошкольной образовательной организации предоставляется одному из родителей.

Пункт 9.9. Обеспечение и улучшение жилищных условий работников Компании.

9.9.1. Жилищная программа Компании направлена на обеспечение и улучшение жилищных условий работников Компании и реализуется в соответствии с внутренними нормативными документами Компании.

9.9.2. Компания финансирует мероприятия по переселению пенсионеров-ветеранов Компании в рамках действующих внутренних нормативных документов Компании.

Пункт 9.10. Оказание материальной помощи при исключительно затруднительном материальном положении.

9.10.1. Работникам (бывшим работникам) Компании, при исключительно затруднительном материальном положении, по совместному решению Компании (подразделения) и Профсоюза «Профалмаз» (профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации), оказывается материальная помощь.

Материальную помощь бывшему работнику оказывает то подразделение Компании, которое было последним местом его работы в Компании, или его правопреемник (в случае прекращения деятельности подразделения). При отсутствии правопреемников выделение материальной помощи осуществляется из средств Компании.

Материальная помощь работнику оказывается в порядке и на условиях, установленных Положением о комиссии по материальной и спонсорской помощи структурного подразделения либо регламентом ее деятельности.

В случаях обращения за оказанием материальной помощи работающих и бывших работников подразделений Компании в адрес руководства Компании, заявления направляются в подразделения, где работает или работал заявитель, для ответа о возможности оказания материальной помощи из средств подразделения.

9.10.2. Материальная помощь оказывается на основании соответствующего заявления, к которому прилагаются документы, подтверждающие затруднительное материальное положение и обстоятельства, в связи с которыми требуется оказание материальной помощи.

К заявлению на оказание материальной помощи на лечение и(или) на проведение связанных с ним лечебно-социальных мероприятий (приобретение лекарственных препаратов, технических средств реабилитации, расходных материалов, медицинская реабилитация, паллиативная медицинская помощь и пр.) работником прилагаются:

1) один из следующих документов:

- направление на лечение,

- вызов на лечение с указанием предварительной стоимости прохождения курса лечения или предъявлением оплаченного счета и (или) чеков проведенного курса лечения;

- медицинская выписка.

2) документы, подтверждающие расходы на лечение и(или) проведение связанных с ним лечебно-социальных мероприятий.

Бывшие работники Компании помимо вышеуказанных документов прилагают к заявлению:

- банковские реквизиты (на бумажном носителе);

- копию трудовой книжки или сведения о трудовой деятельности;

- сведения о постановке на учет физического лица в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

- копию страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

9.10.3. Решения об оказании материальной помощи в размере, превышающем 100 000 рублей принимаются в порядке, установленном Положением о благотворительности, иных безвозмездных сделках и спонсорской деятельности АК «АЛРОСА» (ПАО).

РАЗДЕЛ 10. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ КОМПАНИИ

Пункт 10.1. Молодые работники Компании.

В целях настоящего Коллективного договора молодым работником Компании является работник в возрасте до 35 лет включительно, независимо от уровня его образования и наличия трудового стажа до трудоустройства в Компанию.

Пункт 10.2. Обязательства в отношении молодых работников Компании.

10.2.1. Профсоюз «Профалмаз» принимает на себя следующие обязательства:

- а) создавать при профсоюзных комитетах первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» молодежные комиссии;
- б) защищать социально-экономические интересы молодых работников и информировать молодых работников о задачах и деятельности Профсоюза «Профалмаз» в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- в) совершенствовать работу по защите социальных прав и гарантий молодежи Компании;
- г) добиваться льгот для молодых работников с целью улучшения их социально-экономического положения.

10.2.2. Компания принимает на себя обязательства по созданию приемлемых условий труда и быта для молодых работников Компании.

Пункт 10.3. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодым работникам Компании.

10.3.1. Молодым работникам, вступающим в трудовые отношения с Компанией и прожившим на дату трудоустройства в районах Крайнего Севера и приравненных к ним и местностях не менее одного года, установление доплаты, компенсирующей отсутствие (неполный размер) процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в указанных районах и местностях (п. 8.13.7 Коллективного договора), производится с учетом ускоренного порядка начисления процентной надбавки, установленного подпунктом «е» пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера».

10.3.2. Молодым работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до восемнадцати лет, Компания возмещает расходы по оплате услуг некоммерческой дошкольной образовательной организации в размере 50 % от утвержденной образовательной организацией платы при одновременном посещении некоммерческой дошкольной образовательной организации двумя и более детьми.

Данная льгота предоставляется работнику начиная с месяца, в котором было подано заявление о предоставлении льготы. Если оба родителя являются работниками Компании, льгота по оплате услуг некоммерческой дошкольной образовательной организации предоставляется одному из родителей.

10.3.3. Молодых работников Компании, имеющих высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена⁴ (далее - молодые специалисты), не имеющих семьи, Компания по возможности обеспечивает жилыми помещениями в специально построенных жилых домах Компании, выполняющих функцию общежитий.

Молодым специалистам, не имеющих семьи, которым Компания в установленном порядке предоставила жилое помещение в специально построенных жилых домах Компании, выполняющих функцию общежитий, Компания компенсирует понесенные ими расходы по найму и содержанию предоставленного жилого помещения.

Компенсация предоставляется молодому специалисту, начиная с месяца, в котором было подано заявление о предоставлении льготы с приложением копии договора найма жилого помещения, заключенного с Компанией, и справки о регистрации по месту жительства.

В случае пролонгации (продления срока действия) договора найма жилого помещения молодой специалист представляет справку о регистрации по месту жительства и справку/дополнительное соглашение о пролонгации договора найма в течение трёх рабочих дней с момента получения указанной справки/заключения дополнительного соглашения.

⁴ до 01.09.2013 высшее либо среднее профессиональное образование

Расходы по договору найма жилого помещения возмещаются в составе заработной платы за вторую половину месяца. При оплате молодым специалистом указанных расходов самостоятельно без их удержания из заработной платы, возмещение расходов по договору найма жилого помещения производится в месяце, в котором молодым специалистом предоставлены документы, подтверждающие фактически понесенные им расходы (платежные поручения, кассовые чеки, банковские выписки и т.д.).

Право на льготу прекращается с месяца, следующего за месяцем, в котором окончился срок действия договора найма жилого помещения либо с момента достижения молодым специалистом возраста, предусмотренного п. 10.1 Коллективного договора.

Перечень специально построенных жилых домов Компании, выполняющих функцию общежитий, устанавливается организационно-распорядительным документом Компании.

10.3.4. Проживающим в арендуемых жилых помещениях молодым работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, молодым специалистам, имеющим семью, а также молодым специалистам, не имеющим семьи, которым не было предоставлено жилое помещение в специально построенном жилом доме Компании, выполняющем функцию общежития, Компания компенсирует затраты на оплату договора найма (далее - компенсация найма жилья) в размере 10 000 рублей (для семейных - на семью).

Решение о предоставлении компенсации найма жилья принимает комиссия подразделения, рассматривающая жилищные и (или) бытовые вопросы, ежегодно на основании личного заявления работника и прилагаемых к нему следующих документов:

- договора найма жилого помещения (части жилого помещения) в простой письменной форме, заключенного работником;

- выписки из Единого государственного реестра недвижимости о правах отдельного лица на имевшиеся (имеющиеся) у него объекты недвижимости в отношении работника и членов его семьи в населенном пункте, в котором расположено жилое помещение, занимаемое работником по договору найма;

- справки о неполучении установленной п.10.3.4 Коллективного договора компенсации найма жилья супругой (супругом) работника если он(она) является молодым работником Компании, выданной отделом оперативного учета ООО «АЛРОСА Бизнес-сервис»;

- справки о неполучении работником, а также его супругой (супругом) если он(она) является работником Компании, доплаты, частично компенсирующей стоимость аренды (найма) жилья, установленной в соответствии с Положением о релокации, выданной отделом оперативного учета ООО «АЛРОСА Бизнес-сервис».

Компенсация найма жилья предоставляется работнику, начиная с месяца, в котором он подал заявление.

Выплата компенсации производится в составе заработной платы за вторую половину месяца, в котором работником были предоставлены документы, подтверждающие фактически понесенные им расходы по договору найма жилого помещения (расписка в получении оплаты арендодателем или выписка банковского терминала при переводе денежных средств на карту арендодателя или выписка банка о переводе средств на счет арендодателя и др.)

Действие подпункта 10.3.4 не распространяется на работников:

- проживающих по договорам найма и безвозмездного пользования в квартирах, являющихся собственностью Компании, а также по договорам социального найма.

- которым в соответствии с Положением о релокации, установлена доплата, частично компенсирующая стоимость аренды (найма) жилья.

10.3.5. При приглашении молодого работника на работу в Компанию со сменой места жительства по релокации либо в рамках региональных и федеральных программ, в которых участвует Компания (в том числе по повышению мобильности трудовых ресурсов), Компания:

- предоставляет указанным молодым работникам гарантии и компенсации, установленные Положением о релокации или соглашениями, заключаемыми Компанией в рамках реализации вышеуказанных программ, соответственно.

- при необходимости содействует трудоустройству прибывшей(-его) с молодым работником супругой(-а) в подразделениях Компании.

РАЗДЕЛ 11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Пункт 11.1. Обязательства по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

11.1.1. Для реализации задач по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников Компания и Профсоюз «Профалмаз» договорились совместно осуществлять мероприятия по охране труда и

улучшению безопасности труда в соответствии с Системой управления охраной труда и промышленной безопасностью АК «АЛРОСА» (ПАО), утвержденной Правлением Компании 30.03.2007, и Программой работы в области охраны труда и промышленной безопасности с участием уполномоченных по охране труда и совместных комиссий по охране труда, ежегодно утверждаемой генеральным директором-председателем правления Компании по согласованию с председателем Профсоюза «Профалмаз».

Стороны признают приоритетным финансирование мероприятий по охране труда.

11.1.2. Компания принимает на себя обязательства по:

- обеспечению безопасных условий и охраны труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- внедрению современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм;
- обеспечению санитарно-гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников.

Компания обязуется:

а) ежеквартально информировать работников подразделений Компании через средства массовой информации, внутренние оперативные сообщения, на планерных совещаниях и собраниях о состоянии производственного травматизма, заболеваемости, в том числе профессиональной, пожарной и дорожной безопасности, экологической среды и ее влияния на здоровье в зонах деятельности Компании;

б) обеспечить:

- средствами связи (радиотелефонами, рацией и др.) на основании заявок подразделений работников геологоразведочных партий, работников с разъездным характером работ, работников автомобильных групп, бригад, работающих на автозимниках, работников дорожной и линейной служб, шахтеров;
- портативными экспресс-газоанализаторами начальников смен, уполномоченных по охране труда в карьерах, шахтах, и, при необходимости, обеспечить проведение лабораторных анализов;
- автоматическими газоанализаторами для контроля за воздушной средой подразделения Компании, которые имеют пропарочные установки (ППУ);
- профессиональное обучение рабочих, не имеющих профессий, переподготовку, повышение квалификации и инструктаж по безопасности труда всем работникам согласно действующим нормативно-правовым актам.

11.1.3. Профсоюз «Профалмаз», профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций Профсоюза «Профалмаз» и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза «Профалмаз» осуществляют контроль за состоянием безопасности ведения работ и гигиены труда, выполнением Компанией своих обязанностей в этих вопросах, участвует в комиссиях по расследованию производственных травм и профессиональных заболеваний.

Каждый случай производственного травматизма с возможной постоянной утратой трудоспособности, групповой случай или случай со смертельным исходом считается чрезвычайным происшествием и рассматривается на совместных заседаниях Компании и Профсоюза «Профалмаз».

Постановления Профсоюза «Профалмаз» по вопросам охраны труда обязательны к рассмотрению Компанией.

Пункт 11.2. Экологическая безопасность.

11.2.1. Компания осуществляет свою деятельность в области экологической безопасности производства в соответствии с Программой мероприятий по охране окружающей среды АК «АЛРОСА» (ПАО), направленной на снижение негативного воздействия на окружающую среду и сохранение здоровья и благополучия работников Компании и населения.

11.2.2. Для реализации задач по обеспечению экологической безопасности Компания осуществляет:

а) проведение мониторинга состояния компонентов окружающей среды и здоровья населения в зоне деятельности горнодобывающих подразделений Компании в соответствии с программой комплексного экологического мониторинга;

б) внедрение передовых технологий и оборудования, позволяющих снизить негативное воздействие на окружающую среду от выбросов, сбросов и обращения с отходами;

в) проведение рекультивации и благоустройства территорий промышленных подразделений Компании и прилегающих населенных пунктов.

Пункт 11.3. Организация проведения медицинских осмотров.

11.3.1. Компания обязуется выделять целевым назначением денежные средства для проведения предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности)

медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 и 4 класс вредности соответственно, установленный по результатам специальной оценки условий труда), в том числе работников, задействованных на подземных работах, декретированной категории работников, а также иных лиц и категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Предварительные и периодические медицинские осмотры проводятся в порядке, установленном действующим законодательством, медицинскими организациями, имеющими лицензию на соответствующий вид медицинской деятельности.

11.3.2. Указанные в п. 11.3.1 Коллективного договора работники (лица, поступающие на работу), не прошедшие предварительный или периодический обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование, а также в случае выявления у них в соответствии с медицинским заключением противопоказаний, к работе не допускаются.

Уклонение или отказ работника без уважительных причин от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования является нарушением трудовых обязанностей и влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

11.3.3. С целью осуществления динамического наблюдения за состоянием здоровья работников Компании, выявления заболеваний (состояний), являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, а также предупреждения несчастных случаев на производстве, Компания в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, обязуется направлять работников на внеочередные медицинские осмотры при наличии соответствующих медицинских рекомендаций.

Пункт 11.4. Обязательства Компании в части страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.4.1. Компания обязуется осуществлять:

11.4.1.1 обязательное страхование работников Компании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Профсоюз «Профалмаз» осуществляет контроль за соблюдением законных прав и интересов застрахованных работников Компании.

11.4.1.2 обязательное страхование гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте согласно Федеральному закону от 27.07.2010 № 225-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте»;

11.4.1.3 страхование по договору добровольного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний следующих рисков (событий), отнесенных к страховым случаям:

- инвалидность в результате несчастного случая;
- впервые диагностированное профессиональное заболевание;
- инвалидность в результате профессионального заболевания.

Страховая сумма на каждого работника по видам страховых случаев устанавливается в следующих размерах:

а) в случае постоянной утраты (снижения) работником общей трудоспособности с установлением инвалидности в течение двух лет со дня наступления несчастного случая при зафиксированной в акте формы Н-1 степени вины работника в наступлении данного несчастного случая менее 50% – 300 000 (триста тысяч) рублей;

б) единая (общая) страховая сумма в размере 300 000 (триста тысяч) рублей для страховых случаев, обусловленных установлением профессионального заболевания:

- в случае утраты работником здоровья вследствие профессионального заболевания, впервые диагностированного в период действия страховой защиты;
- в случае постоянной утраты (снижения) работником общей трудоспособности с установлением инвалидности в течение двух лет со дня установления диагноза профессионального заболевания, впервые диагностированного в период действия страховой защиты.

11.4.2. При установлении работнику инвалидности в течение двух лет со дня наступления несчастного случая при зафиксированной в акте формы Н-1 степени вины работника в наступлении данного несчастного случая менее 50%, работнику выплачивается страховая выплата по договору страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Размер страховой выплаты в % от страховой суммы составляет:

- при установлении I группы - 100% страховой суммы;
- при установлении II группы - 75% от страховой суммы;
- при установлении III группы - 50% от страховой суммы;

Страховая выплата производится в порядке и на условиях, установленных договором страхования.

11.4.3. В случае установления работнику группы инвалидности в течение двух лет со дня первичного диагностирования профессионального заболевания, работнику выплачивается страховая выплата по договору страхования от несчастных случаев и профзаболеваний.

Размер страховой выплаты в % от страховой суммы составляет:

- при установлении I группы - 100 % от страховой суммы;
- при установлении II группы - 75% от страховой суммы;
- при установлении III группы - 50% от страховой суммы.

Страховая выплата производится в порядке и на условиях, установленных договором страхования.

11.4.4. В случае утраты работником здоровья вследствие профессионального заболевания, впервые диагностированного в период действия страховой защиты без установления группы инвалидности, работнику производятся страховые выплаты по договору добровольного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 10% от страховой суммы, установленной по видам страховых случаев во втором абзаце пункта 11.4.1.3 Коллективного договора.

11.4.5. В случае причинения вреда жизни или здоровью работника в результате аварии на опасном производственном объекте - производятся страховые выплаты по договору обязательного страхования ответственности владельца опасного производственного объекта, в размере, установленном действующим законодательством. При исчерпании страховой суммы по договору обязательного страхования ответственности владельца опасного производственного объекта выплата производится за счет средств Компании.

Пункт 11.5. Обеспечение работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты.

11.5.1. Компания за счет своих средств обязуется обеспечивать:

а) своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену;

б) оплату счетов на приобретение медикаментов в соответствии с суммами, запланированными на текущий год.

11.5.2. При необходимости Компания, с учетом мнения Профсоюза «Профалмаз», по отдельным видам работ устанавливает в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России №290н от 01.06.2009, дополнительные нормы выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных производственных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

11.5.3. Работники обязаны применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

Работники обязаны использовать только выданную по месту работы, специальную одежду, обувь, средства индивидуальной и коллективной защиты и применять их исключительно при выполнении своих трудовых обязанностей.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Коллективным договором.

Отказ работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

11.5.4. Нормативный срок использования специальной одежды исчисляется с момента ее выдачи.

Пункт 11.6. Обеспечение работников питанием, в том числе спецпитанием.

11.6.1. Компания обязуется обеспечить своевременную выдачу спецпитания работникам Компании, занятым на работах с вредными условиями труда, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России 16.02.2009 №45н.

Основанием для выдачи работнику спецпитания являются результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте, в которых зафиксировано превышение допустимых концентраций вредных веществ и уровней вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (Приложение №3 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 №45н).

Компания и Профсоюз «Профалмаз» в соответствии с п. 14 Приложения №1 к приказу Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 №45н совместным решением устанавливают замену молока на равноценные пищевые продукты в случаях, когда по тем или иным причинам невозможна выдача работникам молока.

11.6.1.1. Выдача по установленным нормам молока или других равноценных продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, (далее получатели молока) может быть заменена по их письменным заявлениям компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока в розничной торговле в населенных пунктах по месту расположения Компании (г. Мирный) и её подразделений (руководители которых наделены правами работодателя), в которых работают получатели молока.

Размер компенсационной выплаты взамен выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, порядок его определения и индексации, установлены Приложением №6 к Коллективному договору.

Компенсационная выплата производится один раз в месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

11.6.2. Компания обеспечивает бесплатным питанием работников, занятых на подземных работах, в дни фактической занятости на этих работах полный (не менее 80% рабочего времени) рабочий день (смену).

Стоимость питания за один рабочий день (смену) для данной категории работников определяется ежегодно организационно-распорядительным документом Компании.

Пункт 11.7. Органы контроля за состоянием охраны труда в Компании, гарантии их деятельности.

11.7.1. В подразделениях Компании из представителей Компании и Профсоюза «Профалмаз» на паритетной основе создаются и действуют совместные комиссии по охране труда.

Комиссии по охране труда организует совместные действия Компании и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу 11 настоящего Коллективного договора об охране труда.

Членам комиссии по охране труда предоставляется:

- свободное от основной работы оплачиваемое время продолжительностью 4 (четыре) часа в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда,
- возможность обучения за счет средств Компании по утвержденным в Компании программам обучения по охране труда, учитывающим специфику деятельности и условия труда члена комиссии по охране труда.

11.7.2. В целях содействия созданию в подразделении здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм, правил и инструкций по охране труда, а также осуществлению контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, сохранением их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, действуют уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза «Профалмаз» (далее – уполномоченные по охране труда).

Деятельность уполномоченных по охране труда регулируется Положением «Об уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций Профсоюза «Профалмаз», утвержденным Профсоюзом «Профалмаз» по согласованию с Компанией.

Численность уполномоченных по охране труда в подразделениях Компании определяется совместным решением руководителя подразделения Компании и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз».

Уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей предоставляется:

- а) свободное от основной работы оплачиваемое время продолжительностью 4 (четыре) часа в неделю;
- б) возможность обучения по утвержденным в Компании программам обучения по охране труда, учитывающим специфику деятельности уполномоченного. Уполномоченные по охране труда проходят обучение по направлению работодателя и за его счет.

Уполномоченный по охране труда может быть премирован за активное участие и качественное выполнение возложенных на него функций по обеспечению охраны труда в подразделении в размере 10 000 рублей ежеквартально в зависимости от результатов его работы в отчетном периоде (квартал) и оценки его деятельности.

Премирование производится за счет средств Компании. На сумму премии районный коэффициент и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляются. Указанная премия в расчет среднего заработка не включается.

11.7.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей Профсоюза «Профалмаз», участвующих в совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз».

РАЗДЕЛ 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА «ПРОФАЛМАЗ»

Пункт 12.1. Гарантии по обеспечению деятельности Профсоюза «Профалмаз».

12.1.1. Компания признает Профсоюз «Профалмаз» единственным представителем и защитником прав и интересов работников Компании в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Компания признает право Профсоюза «Профалмаз» на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, выполнением условий настоящего Коллективного договора, общественным питанием и жилищно-бытовым обслуживанием работников Компании профсоюзным органам предоставляется право на основании удостоверения, выданного Компанией и Профсоюзом «Профалмаз»:

а) беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские и другие рабочие места Компании;

б) совместно со специалистами служб подразделений Компании проверять работу предприятий общественного питания, работу здравпунктов, общежитий, других коммунальных подразделений, обслуживающих работников Компании.

12.1.2. Компания создает условия для деятельности Профсоюза «Профалмаз» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 10.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями и дополнениями), другими законами, настоящим Коллективным договором.

В целях создания нормальных условий деятельности Компания гарантирует Профсоюзу «Профалмаз»:

а) бесплатное выделение помещений для работы выборных профсоюзных органов и соответствующим образом оборудованных помещений для проведения собраний (конференций);

б) бесплатное оснащение и техническое обеспечение нормального функционирования профсоюзных органов: меблировка, связь, освещение, отопление, уборка помещений и их охрана; приобретение, ремонт и обслуживание компьютерной и множительной техники, размножение материалов, необходимых для работы; обеспечение канцелярскими принадлежностями и бумагой; выделение, содержание и ремонт транспортных средств, выделенных из расчета по одному легковому автомобилю в г.г. Мирном, Удачном, Айхале, Ленске и Москве;

в) предоставление руководителям выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, определенное количество дней в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а именно:

- при численности членов профсоюза до 400 человек – до 2 дней в неделю,

- при численности членов профсоюза от 400 человек и выше – до 3 дней в неделю;

г) сохранение средней заработной платы руководителям выборных профсоюзных органов на время их краткосрочной профсоюзной учебы (не более 18 дней в году);

д) перечисление Профсоюзу «Профалмаз» в соответствии с согласованными сметами средств на культурно-массовую и спортивную работу, а также на реализацию, в т.ч. совместно с Компанией, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, оздоровление работников;

е) содействие в организации и финансировании обучения профактива, в том числе через Корпоративный университет Компании, по согласованным с Профсоюзом «Профалмаз» программам;

ж) функционирование системы безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в подразделениях Компании;

з) совместно с профсоюзным комитетом первичных профсоюзных организаций Профсоюза «Профалмаз» ознакомление всех работающих и вновь принимаемых работников с действующим Коллективным договором, внутренними нормативными актами, для чего руководство подразделения направляет вновь принимаемого работника в соответствующий профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз» для собеседования с отметкой в документе о приеме на работу;

и) освобождение от основной работы работника, исполняющего обязанности председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз», с сохранением средней заработной платы на период очередного отпуска освобожденного председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Профсоюза «Профалмаз».

12.1.3. По письменным заявлениям работников, являющихся членами Профсоюза «Профалмаз», работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза «Профалмаз» членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Компания перечисляет профсоюзные взносы платежным поручением за тот период, за который выплачивается заработная плата.

Порядок работы по удержанию членских профсоюзных взносов определяется совместным решением (постановлением) Компании и Профсоюза «Профалмаз».

12.1.3.1. Компания на основании заявления работников Компании, не являющихся членами Профсоюза «Профалмаз», ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза «Профалмаз» 1% от заработной платы таких работников, одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов работников, являющихся членами Профсоюза «Профалмаз».

Пункт 12.2. Гарантии работникам, избранным в состав профсоюзных органов.

Компания признает, что:

а) Работники Компании, избранные в состав профсоюзных органов и в комиссии по трудовым спорам, не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации данного подразделения. В случае, если профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, данный вопрос передается на рассмотрение в Профсоюз «Профалмаз».

б) Работникам, освобожденным от основной работы в Компании вследствие избрания их на выборные должности в Профсоюзе «Профалмаз», после окончания срока его выборных полномочий предоставляется работа по прежнему месту (в прежней должности), возможность повышения квалификации по ранее занимаемой должности за счет средств Компании. При отсутствии прежней работы (должности) предоставляется другая равноценная работа (должность) в том же или другом (с согласия работника) подразделении Компании.

При отсутствии возможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы и в случае ликвидации подразделения Компания сохраняет за работником средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

в) Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации:

- руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, работников, избранных в состав комиссии по рассмотрению трудовых споров, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- членов Исполкома и Совета Профсоюза «Профалмаз» с предварительного согласия Совета Профсоюза «Профалмаз».

г) Увольнение по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в течение двух лет после окончания выборных полномочий:

- руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, работников, избранных в состав комиссий по рассмотрению трудовых споров, допускается с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- членов Исполкома и Совета Профсоюза «Профалмаз» с предварительного согласия Совета Профсоюза «Профалмаз».

д) освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники Компании в соответствии с коллективным договором. Предоставление данных прав, гарантий и льгот осуществляется Профсоюзом «Профалмаз», являющимся работодателем по отношению к указанным работникам.

Пункт 12.3. Гарантии Профсоюза «Профалмаз».

Профсоюз «Профалмаз» гарантирует:

а) защиту интересов членов Профсоюза «Профалмаз», а также работников Компании, уполномочивших Профсоюз «Профалмаз» в установленном порядке представлять их интересы, в органах государственной власти и местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасных условий труда, выплаты справедливой заработной платы, регулирования рабочего времени, обеспечения социальных льгот и гарантий, установленных настоящим Коллективным договором сверх предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами;

б) оперативную работу Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Компании в течение всего срока действия Коллективного договора;

в) бесплатную консультативную помощь членам Профсоюза «Профалмаз», работникам Компании, уполномочившим Профсоюз «Профалмаз» в установленном порядке представлять их интересы, по правовым, экономическим, организационным и другим вопросам, затрагивающим их трудовые, жилищные и социально-экономические интересы;

г) не санкционировать, не призывать, не одобрять и не содействовать прекращению работы, бойкотам, забастовкам работников Компании при условии выполнения Компанией Коллективного договора.

В случае принятия Компанией решения, нарушающего условия Коллективного договора, Профсоюз «Профалмаз» вправе внести Компании представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в трехдневный срок.

В случае отказа Компании удовлетворить требования Профсоюза «Профалмаз» или при недостижении соглашения между ними в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством о разрешении коллективных трудовых споров.

д) возмещение членам Профсоюза «Профалмаз» и работникам Компании, в установленном порядке уполномочившим Профсоюз «Профалмаз» представлять их интересы, расходов по оплате занятий спортом в клубах и секциях, посещения бассейнов и спортивных сооружений. Возмещение производится в порядке, на условиях и в размерах, установленных внутренними документами Профсоюза «Профалмаз», в рамках бюджета Профсоюза «Профалмаз», в т.ч. за счет предусмотренных статьями бюджета средств, высвободившихся при их перераспределении, произведенном в случае ежегодного перечисления Компанией средств на проведение мероприятий, указанных в подпункте «д» пункта 12.1.2. Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Пункт 13.1. Контроль за выполнением условий Коллективного договора.

13.1.1. Функции по контролю за исполнением сторонами обязательств по настоящему Коллективному договору возлагаются на Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в Компании.

13.1.2. Стороны не реже одного раза в полугодие отчитываются о выполнении ими обязательств по настоящему Коллективному договору.

При осуществлении контроля за выполнением настоящего Коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

13.1.3. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Компании вправе проводить проверки выполнения сторонами обязательств по Коллективному договору, а при необходимости привлекать к проверкам специалистов, экспертов.

По результатам проверок выполнения взаимных обязательств сторон настоящего Коллективного договора составляется протокол, который выносится на рассмотрение и утверждение Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Компании.

13.1.4. Информация о выполнении сторонами настоящего Коллективного договора доводится до сведения трудовых коллективов, в том числе через средства массовой информации.

Пункт 13.2. Ответственность сторон Коллективного договора.

13.2.1. В соответствии с действующим трудовым и административным законодательством Компания, в лице ее уполномоченных представителей, несет ответственность за нарушение или невыполнение условий настоящего Коллективного договора, нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда, уклонение от участия в примирительных процедурах, переговорах о заключении Коллективного договора, за непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за исполнением настоящего Коллективного договора, за уклонение от получения требований Профсоюза «Профалмаз» и от участия в примирительных процедурах, а также за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

13.2.2. Профсоюз «Профалмаз», объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить Компании причиненные такой забастовкой убытки за счет своих средств в размере, определенном судом, в соответствии с частью 2 статьи 417 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.2.3. При признании судом незаконными в соответствии со статьей 413 Трудового кодекса Российской Федерации действий работников Компании по участию в забастовках, повлекших приостановку работ, Компания имеет право ограничить или полностью прекратить выплату льгот и компенсаций, установленных настоящим Коллективным договором сверх действующего трудового законодательства, но не более размера нанесенного Компании ущерба.

13.2.4. Все иные вопросы, связанные с взаимными обязанностями и ответственностью сторон при разрешении коллективных трудовых споров в связи с настоящим Коллективным договором, разрешаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

Генеральный директор –
председатель правления
АК «АЛРОСА» (ПАО)

Председатель
Общественной организации
межрегиональный профсоюз работников
АК «АЛРОСА» (ПАО) «Профалмаз»

_____ С.С. Иванов
(подпись)
«___» декабря 2022 г.

_____ К.Б. Дегтярев
(подпись)
«___» декабря 2022 г.

Порядок, условия и размеры компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работников АК «АЛРОСА» (ПАО), неработающих членов их семьи и провоза багажа

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

1.2. Настоящий Порядок определяет условия и порядок компенсации расходов по оплате стоимости проезда и провоза багажа работников и членов их семей к месту использования отпуска и обратно за счет средств АК «АЛРОСА» (ПАО) (далее - Компания).

2. Возникновение права на компенсацию расходов по оплате проезда и провоза багажа и его использование

2.1. Возникновение права на компенсацию расходов по оплате проезда работника и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно и его использование.

2.1.1 Право на компенсацию расходов по оплате проезда работника и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый - второй год (первое право) возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска (или его части) за первый год работы в Компании, т.е. по истечении шести месяцев непрерывной работы с момента трудоустройства.

В дальнейшем право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в Компании возникает у работника, начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы – начиная с пятого года работы и т. д.

В стаж работы для возникновения права на предоставление компенсации расходов по проезду засчитываются время фактической работы в Компании, иные периоды, указанные в ч. 1 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации, а также время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком.

2.1.2. Первое право на компенсацию расходов по проезду у постоянно проживающих и работающих в районах Крайнего Севера работников, с которыми ежегодно заключаются срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным (до одного года) расширением производства, возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы с момента первичного трудоустройства одновременно с правом на ежегодный оплачиваемый отпуск. При последующем ежегодном трудоустройстве в то же структурное подразделение на тех же условиях (по срочному трудовому договору для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг) дата периода использования проезда пересчитывается, т.е. период времени, когда работник работал, прибавляется к конечной дате двухлетнего периода работы, за который работник использовал право на компенсацию расходов по оплате проезда.

Для предоставления права на компенсацию расходов по проезду указанных работников ведется суммированный учет периодов их работы.

2.1.3 Работник может воспользоваться имеющимся правом на компенсацию расходов по оплате своего проезда в отпуск в любое время в течение двухлетнего периода при предоставлении ему очередного ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работник, которому в течение календарного года была предоставлена в соответствии с п. 8.7.6 Коллективного договора дополнительная компенсация расходов по оплате проезда в отпуск, может воспользоваться имеющимся у него правом на компенсацию расходов по оплате проезда в отпуск по истечении календарного года, в котором ему было предоставлено право на дополнительную компенсацию (за исключение случаев предоставления работнику отпуска, дата окончания которого приходится на следующий календарный год).

2.2. Возникновение права на компенсацию расходов по оплате проезда и провоза багажа членов семьи работника и его использование.

2.2.1. Право на компенсацию расходов по оплате проезда и провоза багажа членов семьи работника по п. 8.7.2.1 Коллективного договора возникает:

1) у работников, имевших на дату трудоустройства неработающих членов семьи, – одновременно с возникновением такого права у работника, т.е. первое - по истечении шести месяцев непрерывной работы работника с момента трудоустройства и далее в соответствии с абз.2 п. 2.1.1 Порядка.

В данном случае датой начала двухлетнего периода использования права на компенсацию расходов по оплате проезда неработающего члена семьи и провоза багажа будет являться дата трудоустройства работника в Компанию.

2) при рождении ребенка, усыновлении/удочерении, оформлении опеки/попечительства после даты трудоустройства работника – первое право возникает с даты соответствующего события.

3) при регистрации брака работником с неработающим супругом(-ой) после даты трудоустройства работника – первое право возникает с даты регистрации брака, но не ранее чем по истечении 12 месяцев:

- с даты расторжения трудового договора (увольнения) неработающего члена семьи с последнего места работы (если указанный член семьи ранее работал);

- с даты государственной регистрации прекращения деятельности в качестве индивидуального предпринимателя;

4) при расторжении трудового договора (увольнении) либо прекращения деятельности в качестве индивидуального предпринимателя супругом(-ой) работника и приобретении им статуса неработающего члена семьи после даты трудоустройства работника - первое право возникает по истечении 12 месяцев с даты приобретения супругом (-ой) работника статуса неработающего члена семьи.

2.2.1.1. Даты возникновения права на компенсацию расходов по оплате проезда и провоза багажа, указанные в подпунктах 2–4 п. 2.2.1, являются одновременно датами начала исчисления двухлетнего периода для использования права на компенсацию расходов по оплате проезда указанных членов семьи и провоза ими багажа.

2.2.1.2. Право на компенсацию расходов по оплате проезда и провоза багажа членов семьи работника может быть использовано работником в любое время в течение соответствующего двухлетнего периода, независимо от времени использования работником отпуска.

2.2.2. Первое право на компенсацию расходов по оплате проезда ребенка-студента (п. 8.7.2.2 Коллективного договора) возникает:

- у работника, имевшего на дату трудоустройства ребенка-студента, – одновременно с возникновением такого права у работника, т.е. первое - по истечении шести месяцев непрерывной работы работника с момента трудоустройства.

- в случае поступления совершеннолетнего ребенка на дневное (очное) отделение образовательной организации высшего образования и профессиональной образовательной организации на территории Российской Федерации и СНГ после даты трудоустройства работника – с даты соответствующего события.

Первое право на компенсацию расходов по оплате проезда ребенка-студента предоставляется в календарном году его возникновения, при условии, что работник не использовал в этом календарном году компенсацию расходов по оплате проезда этого члена семьи по основанию, установленному в п. 8.7.2.1 Коллективного договора. В том случае если работник уже использовал право на компенсацию расходов по оплате проезда этого члена семьи по п. 8.7.2.1 Коллективного договора, воспользоваться правом на компенсацию расходов по оплате проезда ребенка-студента он сможет в любое время в период с 01 января по 31 декабря следующего календарного года.

В дальнейшем право на компенсацию расходов по оплате проезда детей-студентов предоставляется работнику один раз в календарный год и может быть использовано в любое время в течение соответствующего календарного года (с 01 января по 31 декабря), независимо от времени использования отпуска работником.

2.2.3. Первое право на компенсацию расходов по оплате проезда несовершеннолетних детей работников, являющихся одинокими родителями, единственными опекунами/попечителями (п.8.7.4 Коллективного договора), возникает:

- у работника, являющегося на дату трудоустройства одиноким родителем, единственным опекуном/попечителем - одновременно с возникновением такого права у работника, т.е. по истечении шести месяцев непрерывной работы работника с момента трудоустройства.

- при наступлении события, дающего работнику статус одинокого родителя, единственного опекуна/попечителя (т.е. рождение ребенка вне брака, расторжение брака, смерть второго родителя, оформление опеки/попечительства) после трудоустройства работника - с даты соответствующего события.

Первое право на компенсацию расходов по оплате проезда несовершеннолетнего ребенка предоставляется в календарном году его возникновения, при условии, что работник не использовал в этом календарном году компенсацию расходов по оплате проезда этого члена семьи по основанию, установленному в п. 8.7.2.1 Коллективного договора. В том случае если работник уже использовал право на компенсацию расходов по оплате проезда этого члена семьи по п. 8.7.2.1 Коллективного договора, воспользоваться правом на компенсацию расходов по оплате проезда своего несовершеннолетнего ребенка и провоза багажа по п. 8.7.4 Коллективного договора он сможет в любое время в период с 01 января по 31 декабря следующего календарного года.

В случае вступления одинокого родителя, единственного опекуна/попечителя в брак работник утрачивает право на компенсацию расходов по проезду своего несовершеннолетнего ребенка по п. 8.7.4 Коллективного договора и приобретает право на компенсацию расходов по проезду несовершеннолетнего ребенка по основанию, установленному п. 8.7.2.1 Коллективного договора. Первое право в данном случае возникнет у работника с даты вступления в брак. Указанная дата возникновения права будет являться одновременно датой начала исчисления двухлетнего периода для использования права на компенсацию расходов по оплате проезда указанного члена семьи и провоза им багажа. Право может быть использовано в любое время в течение соответствующего двухлетнего периода независимо от времени использования отпуска работником. При этом первое право может быть предоставлено работнику до конца календарного года, в котором оно возникло, в том случае, если работник не использовал право на компенсацию расходов по оплате проезда этого члена семьи по п. 8.7.4 Коллективного договора.

2.3. Право на компенсацию расходов по оплате проезда и провоза багажа работника и неработающих членов его семьи, по оплате проезда детей-студентов и детей одиноких родителей своевременно неиспользованное работником в течение периодов, указанных в п. 2.1.3, 2.2.1-2.2.3, не накапливается и не компенсируется.

2.4. Право на компенсацию расходов по проезду работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно неиспользованное работником по состоянию на 31.12.2010 (далее накопленное право) не утрачивается.

Работник может воспользоваться накопленным правом в любое время на основании личного заявления при предоставлении отпуска (очередного, внеочередного, ученического, без сохранения заработной платы, по уходу за ребенком), а члены семьи – на основании личного заявления работника независимо от предоставления отпуска работнику.

В течение календарного года работник по согласованию с руководителем подразделения имеет право воспользоваться компенсацией на оплату проезда в отпуск как по накопленному, так и текущему праву на оплату проезда в отпуск.

При отсутствии накопленного права на компенсацию расходов по оплате проезда, работник может воспользоваться имеющимся правом на компенсацию расходов по оплате проезда при предоставлении отпусков – внеочередного, без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком.

2.5. Датой фактического использования работником текущего/накопленного права на компенсацию расходов по оплате проезда и провоза багажа работника или членов его семьи к месту использования отпуска и обратно за соответствующий двухлетний период (календарный год – для детей-студентов и детей одиноких родителей) является:

а) при проезде к месту использования отпуска воздушным, железнодорожным, водным, автомобильным транспортом общего пользования - дата отъезда работника или члена его семьи к месту проведения отпуска согласно проездному билету;

б) при проезде к месту использования отпуска на личном автотранспорте:

- дата начала отпуска – в отношении работника;

- дата издания приказа о компенсации расходов по оплате проезда – в отношении члена семьи работника.

2.6. В случае увольнения работника из Компании по любым основаниям и последующего заключения трудового договора с Компанией, неиспользованное право на компенсацию расходов по проезду по новому месту работы не учитывается.

2.7. Право на компенсацию расходов по оплате проезда неработающего члена семьи прекращается в следующих случаях:

- 1) снятие члена семьи с регистрационного учета в соответствующих местностях и населенных пунктах и выезда на проживание в другую местность;
- 2) расторжение брака с неработающим супругом(ой) (п. 8.7.2.1 Коллективного договора);
- 3) оформление и получение неработающим супругом(ой) страховой пенсии по старости и инвалидности (п. 8.7.2.1 Коллективного договора);
- 4) достижение ребенка совершеннолетия (подпункт «б» п. 8.7.2.1 Коллективного договора);
- 5) окончание совершеннолетним ребенком обучения в общеобразовательной организации (подпункт «в» п. 8.7.2.1 Коллективного договора);
- 6) окончание обучения ребенка-студента в образовательной организации высшего образования и профессиональной образовательной организации либо его отчисление (п. 8.7.2.2 Коллективного договора);
- 7) достижение ребенком-студентом возраста 24 лет (п. 8.7.2.2 Коллективного договора);
- 8) смерть неработающего члена семьи;
- 9) вступление одинокого родителя в брак (п. 8.7.4 Коллективного договора).
- 10) трудоустройство неработающего супруга(-и) или его регистрация в качестве индивидуального предпринимателя. Если супруг(-а) в дальнейшем, вновь становится неработающим(-ей), то дата возникновения права на компенсацию расходов по проезду и провозу багажа в отношении члена семьи пересчитывается путем прибавления к ней периода времени, в течение которого супруг(-а) работал(а)/осуществлял(-а) предпринимательскую деятельность.

Пример 1. Работник трудоустроился 15.06.2013, на эту дату супруга является неработающей. Первое право на компенсацию расходов по своему проезду и проезду члена семьи, а также провоза багажа возникает у работника 15.12.2013 за период работы 15.06.2013-14.06.2015. Супруга работника 01.08.2013 трудоустроилась (т.е. перестала быть неработающей) и проработала 6 месяцев до 01.02.2014. В связи с этим, работник может воспользоваться правом на компенсацию расходов по оплате своего проезда и провоза багажа, начиная с 15.12.2013, а компенсацию расходов по проезду и провоза багажа супруги - не ранее чем 15.06.2014 (за период 15.06.2014 -14.06.2016).

Пример 2. Работник трудоустроился 15.06.2011, на эту дату супруга является неработающей. Первое право на компенсацию расходов по своему проезду и проезду члена семьи, а также провоза багажа возникло у работника 15.12.2011 за первый-второй годы работы (15.06.2011-14.06.2013). Право за третий – четвертый годы работы (15.06.2013-14.06.2015) возникнет у работника 15.06.2013 и может быть использовано по 14.06.2015 включительно. Супруга работника 01.02.2013 трудоустроилась (т.е. перестала быть неработающей) и проработала 12 месяцев до 01.02.2014. В связи с этим, работник может воспользоваться правом на компенсацию расходов по оплате своего проезда и провоза багажа, начиная с 15.06.2013, а право на компенсацию расходов по проезду и провоза багажа супруги возникнет не ранее чем 15.06.2014 (за период 15.06.2014 -14.06.2016).

2.7.1. Правила пересчета даты возникновения права на компенсацию расходов по проезду и провозу багажа в отношении члена семьи, установленные подпунктом 10 пункта 2.7, не применяются к членам семьи работников, с которыми ежегодно заключаются срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным (до одного года) расширением производства.

3. Подтверждение права на компенсацию расходов по оплате проезда и провоза багажа членам семьи работника

3.1. Наличие у работника права на компенсацию расходов по оплате проезда членов семьи и провоза багажа, а также отсутствие у членов семьи самостоятельного права на данную компенсацию, подтверждается работником путем предоставления одного или нескольких документов из нижеприведенного перечня:

3.1.1. Для неработающего супруга/супруги:

- а) копия паспорта (включая страницу с отметкой о регистрации по месту жительства);
- б) копия свидетельства о заключении брака;
- в) выдаваемые органами регистрационного учета:
 - свидетельство о регистрации по месту жительства (если регистрация оформлялась не по паспорту, а по иному документу, удостоверяющему личность);
 - копия вида на жительство, миграционная карта, подтверждающие регистрацию по месту жительства в соответствующих местностях/населенных пунктах (в случае если копия паспорта не содержит такой информации);

- свидетельство о регистрации по месту пребывания;
- г) копия трудовой книжки.

При отсутствии трудовой книжки работник предоставляет справку из подразделений Социального фонда России о том, что на супруга(у) не оформлено страховое свидетельство государственного пенсионного страхования либо выписку из лицевого счета застрахованного лица. **Указанная справка должна быть выдана не ранее чем за один месяц до даты предоставления заявления о компенсации проезда в отпуск.**

д) выписка из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП) или справка об отсутствии запрашиваемой информации в ЕГРИП, **выданные не ранее чем за один месяц до даты предоставления заявления о компенсации проезда в отпуск.**

3.1.2. Для несовершеннолетних детей, несовершеннолетних подопечных, совершеннолетних детей и совершеннолетних подопечных, обучающихся в общеобразовательных организациях:

а) копия свидетельства о рождении ребенка и копия выданного органом регистрационного учета свидетельства о регистрации по месту жительства (пребывания) лица, не достигшего 14-летнего возраста (при отсутствии свидетельства – справка ТСЖ, предприятий ЖКХ, подтверждающая регистрацию и(или) проживание ребенка в соответствующих местностях/населенных пунктах, **выданная не ранее чем за один месяц до даты предоставления заявления о компенсации проезда в отпуск**);

б) копия свидетельства об усыновлении (удочерении) (при отсутствии свидетельства о рождении);

в) копия акта органа опеки и попечительства о назначении опекунов или попечителей;

г) копия паспорта ребенка (включая страницу с отметкой о регистрации по месту жительства).

3.1.2.1. Для получения компенсации расходов по оплате проезда несовершеннолетних детей и совершеннолетних детей, обучающихся в общеобразовательных организациях, работники Компании, являющиеся одинокими родителями (п. 8.7.4 Коллективного договора), дополнительно к указанным в пункте 3.1.2 документам предоставляют один или несколько документов (в зависимости от основания предоставления дополнительной компенсации) из нижеприведенного перечня:

а) копия паспорта (включая страницу, содержащую сведения о семейном положении) или свидетельства о расторжении брака;

б) копия свидетельства о смерти второго родителя (усыновителя);

в) справка ЗАГС по форме № 2, согласно которой сведения об отце внесены на основании заявления матери, **выданная не ранее чем за один месяц до даты предоставления заявления о компенсации проезда в отпуск**;

г) документ, подтверждающий совместное проживание с ребенком, если это не следует из указанных в п/пунктах «а» и «г» п. 3.1.2 документов.

3.1.3. Для получения компенсации расходов по оплате проезда детей-студентов:

а) копии паспорта ребенка (включая страницу, содержащую сведения о семейном положении);

б) копия свидетельства о рождении ребенка;

в) копия решения суда об усыновлении;

г) справка образовательной организации о действительном обучении, **выданная не ранее чем за один месяц до даты предоставления заявления о компенсации проезда в отпуск.**⁵

4. Порядок компенсации расходов по оплате проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа

4.1. Компенсация расходов по оплате проезда и провоза багажа производится Компанией по заявлению работника перед его отъездом и (или) членов его семьи в отпуск путем авансирования и последующего окончательного расчета. При этом в заявлении работник указывает избранное место проведения отпуска.

4.1.1. Авансирование расходов на приобретение билетов для проезда к месту использования отпуска и обратно производится в порядке и сроки, установленные организационно-распорядительным документом Компании, принятым по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз».

4.1.2. Окончательный расчет с работником производится по возвращении работника либо членов семьи работника из отпуска на основании представленного работником авансового отчета с приложением подлинников проездных документов или других документов, подтверждающих понесенные расходы по оплате проезда и провоза багажа.

Подтверждающими проезд документами являются:

⁵ Пункт 3.1 в редакции совместного постановления от 22.03.2024 № 01/1-ПР-С/13-МРП (изменения вступили в силу 01.02.2024)

- при проезде воздушным транспортом – пассажирский билет покупонного автоматизированного оформления в гражданской авиации, оформленный на бумажном носителе, электронный пассажирский билет в гражданской авиации – маршрут-квитанция и полетный купон (посадочный талон), документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки (кассовый чек, иной документ, подтверждающий оплату);

- при проезде железнодорожным транспортом – проездной документ (билет), оформленный на бумажном носителе, либо электронный проездной документ (билет) на железнодорожном транспорте, документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки (кассовый чек, иной документ, подтверждающий оплату);

- при проезде водным транспортом – билет, оформленный на бумажном носителе, электронный билет, документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки (кассовый чек, иной документ, подтверждающий оплату);

- при проезде автомобильным транспортом общего пользования пригородного и междугороднего сообщения – билет, оформленный на бумажном носителе, электронный билет, кассовый чек с указанными на нем реквизитами билета, приравненный к билету, документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки (кассовый чек, иной документ, подтверждающий оплату).

При осуществлении расчетов при приобретении проездных билетов не на территории Российской Федерации наличие кассового чека не обязательно.

Порядок определения курса валюты для компенсации расходов по проезду в отпуск по билетам, стоимость которых выражена в иностранной валюте, установлен ОРД Компании (Методические рекомендации по возмещению расходов по оплате проезда в отпуск работников и членов их семей).

В случае утери работником проездного документа (билета), проезд и понесенные на его оплату расходы, могут быть подтверждены одним из следующих документов:

- дубликатом проездного документа (билета),

- копией экземпляра проездного документа (билета), оставшегося в распоряжении транспортной организации – перевозчика;

- архивной справкой, выданной транспортной организацией – перевозчиком, в которой должны быть отражены данные, подтверждающие факт приобретения билета и его стоимость: Ф.И.О. работника, маршрут, номер рейса, номер посадочного места, стоимость билета, дата полета и т.д.

Если представленные работником проездные документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктами 5.1-5.2 Порядка, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществлявшей перевозку, или ее уполномоченным агентом, на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.⁶

4.1.2.1 В случае использования бонусных программ лояльности при приобретении билетов возмещение расходов на проезд производится на основании следующих документов:

- маршрут-квитанция;

- посадочный талон;

- кассовый чек или распечатка электронного кассового чека, подтверждающие уплаченную сумму в денежном выражении.

Возмещению подлежит только сумма, фактически уплаченная в рублях посредством наличных или безналичных расчётов, указанная в кассовом чеке или распечатке электронного кассового чека, подтвержденной по QR-коду.

4.1.3. Даты выезда к месту использования отпуска и(или) возвращения из него могут приходиться на:

- выходные и праздничные дни, которые непосредственно предшествуют отпуску (его части) либо непосредственно следуют за ним (его части);

- нерабочее время (в период ежедневного отдыха) в день, непосредственно предшествующий отпуску (его части), выходным или праздничным дням, если они непосредственно предшествуют отпуску (его части);

- нерабочее время (в период ежедневного отдыха) предшествующее началу рабочего времени в день, следующий после окончания отпуска (его части)

- период простоя (временной приостановки работы), который непосредственно предшествует отпуску (его части) либо непосредственно следует за ним (его части), в том случае, если приказом Компании работник освобожден от обязанности находиться в этот период на рабочем месте.

⁶ Последний абзац п. 4.1.2 внесён совместным постановлением от 22.03.2024 № 01/1-ПР-С/13-МРП (изменения вступили в силу 01.02.2024)

В случае выезда в отпуск и возвращения из отпуска в вышеуказанные дни работнику предоставляется компенсация расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно, при условии, что между указанными датами выезда / возвращения работника приходится период проведения предоставленного работнику отпуска.

4.2. Авансовые отчеты и документы, подтверждающие расходы по оплате проезда в отпуск работника и членов его семьи и провоза ими багажа, сдаются работниками в отдел оперативного учета ООО «АЛРОСА Бизнес-Сервис» по месту работы в течение 3-х рабочих дней с даты окончания отпуска. В случае если период отпуска работника не совпадает с периодом отдыха членов его семьи, авансовый отчет и документы, подтверждающие расходы по оплате проезда в отпуск членов семьи и провоза ими багажа, принимаются от работников в течение 3 рабочих дней после возвращения членов семьи из отпуска.

В случае, когда дата возвращения работника из отпуска приходится на период простоя (часть первая пункта 4.1.3) авансовый отчет и документы, подтверждающие расходы по оплате проезда в отпуск и провоза багажа, принимаются от работников в течение 3 рабочих дней после возвращения.

В случае не предоставления работником авансового отчета в установленные сроки сумма аванса удерживается из заработной платы работника в порядке и на условиях, установленных ст. 137 и 138 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возмещение расходов по оплате проезда и провоза багажа производится после предоставления работником авансового отчета.

4.3. При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением расходы по оплате проезда и провоза багажа работника и членов его семьи компенсируются работнику при одновременном соблюдении следующих условий:

- дата вылета в проездных документах должна быть не позднее даты увольнения, указанной в трудовой книжке работника;
- работник направил по почте или представил лично авансовый отчет и документы, подтверждающие понесенные расходы, не позднее 30 календарных дней с даты увольнения, указанной в трудовой книжке работника.

При этом авансирование, предусмотренное п. 4.1.1 Порядка, не производится.

4.4. Работнику компенсируются расходы по провозу багажа, вес которого, с учетом нормы багажа, разрешенной для бесплатного провоза на тот вид транспорта или класс обслуживания, которым следует работник, не превышает 30 килограммов (далее сверхнормативный багаж).

Компенсация расходов по провозу сверхнормативного багажа при системе количества мест производится при предоставлении багажных бирок.

4.4.1. Для целей Коллективного договора под сверхнормативным багажом понимается:

- 1) при весовой системе провоза багажа – вес багажа, превышающий норму веса багажа, разрешенного для бесплатного провоза на тот вид транспорта, которым следовал работник (или) члены его семьи (далее бесплатная норма провоза багажа), но не более 30 кг, в которые входит норма бесплатного провоза багажа.
- 2) при системе количества мест – вес багажа, превышающий бесплатную норму провоза багажа, установленную правилами провоза багажа перевозчика для соответствующего класса обслуживания, услугами которого пользовался работник (или) члены его семьи багажа, но не более 30 кг, в которые входит бесплатная норма провоза багажа.

4.4.2. Для расчета суммы, подлежащей выплате работнику в целях компенсации расходов по провозу багажа, работником отдела оперативного учета ООО «АЛРОСА-Бизнес сервис» определяется:

- 1) бесплатная норма багажа – по билету/маршрут-квитанции электронного билета или (при необходимости) по Правилам и нормам провоза багажа, опубликованным на официальном сайте перевозчика;
- 2) фактический вес багажа, провозимый работником – на основании представленных работником квитанции об оплате сверхнормативного багажа (при весовой системе провоза багажа) или багажных бирок (при системе количества мест);
- 3) тариф в рублях за 1 кг сверхнормативного багажа при весовой системе провоза багажа – на основании квитанции об оплате сверхнормативного багажа. Для расчета суммы компенсации расходов по провозу сверхнормативного багажа при системе количества мест, в Компании устанавливается тариф в рублях за 1 кг сверхнормативного багажа равный:

- 1% от стандартного тарифа экономического класса на рейсах АО «Авиакомпания АЛРОСА» по маршруту, указанному в билете, за 1 кг. В случае оплаты проезда в размере расчетной суммы, равной тарифу экономического класса Авиакомпания по прямому маршруту, для целей расчета стоимости сверхнормативного багажа принимается стоимость этого тарифа;

- 1% от стоимости билета за 1 кг на рейсах, выполняемых другими авиакомпаниями;

4) ставка оплаты багажа сверх нормы по категории «по весу» для весового диапазона, включающего 30 кг – на основании квитанции об оплате сверхнормативного багажа или (при необходимости) по Правилам и нормам провоза багажа, опубликованным на официальном сайте перевозчика.

4.4.2.1. При системе количества мест работнику компенсируются расходы по провозу сверхнормативного багажа только по категории «по весу». Расходы работника по оплате сверхнормативного багажа по категориям «по количеству мест» и «по сумме трех измерений» компенсации не подлежат.

4.4.3. Сумма компенсации рассчитывается следующим образом:

1) при весовой системе – путем умножения указанного в квитанции тарифа за 1 кг сверхнормативного багажа на вес сверхнормативного багажа (в кг), определенного по правилам подпункта 1 п. 4.4.1 Порядка.

2) при системе количества мест – путем умножения тарифа, указанного в подпункте 3 п. 4.4.2 Порядка, на вес сверхнормативного багажа (в кг), определенного по правилам подпункта 2 п. 4.4.1 Порядка. При этом рассчитанная исходя из указанного тарифа сумма компенсации не должна превышать ставку оплаты багажа сверх нормы по категории «по весу» для весового диапазона, включающего 30 кг установленную соответствующим перевозчиком.

5. Условия компенсации расходов по оплате проезда к месту проведения отпуска и обратно

5.1. Условия компенсации расходов по проезду к месту проведения отпуска и обратно авиатранспортом.

Расходы по проезду работника и (или) членов его семьи к месту проведения отпуска и обратно возмещаются работнику при следовании авиатранспортом по базовым маршрутам рейсами АО «Авиакомпания АЛРОСА» (далее – Авиакомпания).

5.1.1. При следовании по базовым маршрутам рейсами иных авиакомпаний указанные расходы могут быть возмещены в порядке исключения, когда у работника и (или) членов его семьи отсутствовала возможность проезда к месту проведения отпуска и (или) обратно рейсами Авиакомпании. Отсутствие такой возможности должно быть подтверждено работником документально соответствующей справкой агентства (авиакассы). В этом случае решение о компенсации расходов по оплате проезда принимается на основании представленного работником письменного обращения, в порядке, установленном организационно-распорядительным документом Компании, принятым по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз».

5.1.2. Расходы по проезду работника и (или) членов его семьи от конечных пунктов базовых маршрутов к месту проведения отпуска и обратно до конечных пунктов базовых маршрутов, возмещаются работнику при следовании авиатранспортом любых авиакомпаний.

В указанных случаях возмещение расходов производится в размере не выше тарифов и сервисных сборов, определенных пунктом 5.4 настоящего Порядка, на рейсах Авиакомпании по тем же маршрутам, с учетом порядка, установленного пунктом 5.6 настоящего Порядка.

При отсутствии рейсов Авиакомпании в пункт назначения, соответствующий месту проведения отпуска работником и(или) членами его семьи и обратно, возмещение расходов производится в размере стоимости проезда от конечных пунктов базовых маршрутов к месту проведения отпуска и обратно с учетом порядка, установленного пунктом 5.6 настоящего Порядка.

В случае приведения в соответствии с абзацем 2 настоящего пункта стоимости проезда к месту отдыха и обратно к установленным Авиакомпанией тарифам, расчет размера компенсации расходов по оплате проезда детей работников возрастом до 12 лет в отпуск и обратно производится без применения предоставляемых Авиакомпанией скидок.

5.1.3. Перечень базовых маршрутов устанавливается соответствующим организационно-распорядительным документом Компании, принятым по согласованию с Профсоюзом «Профалмаз».

5.1.4. Расходы по проезду работника возмещаются при следовании авиатранспортом любых авиакомпаний безусловно в следующих случаях:

- при проезде на похороны и обратно (п. 8.14.1 Коллективного договора);
- при проезде к месту проведения отпуска и обратно в тех случаях, когда отпуск предоставлен вне графика и связан с необходимостью выезда работника на обследование и(или) лечение по медицинским показаниям на основании медицинского заключения, выданного Медицинским центром Компании или медицинской организацией, либо направления, выданного страховой компанией в соответствии с Программой добровольного медицинского обеспечения.

5.1.5. Размер возмещения вышеуказанных расходов во всех случаях ограничивается тарифами экономического класса.

5.1.6. Компания организует своевременное предоставление ООО «АЛРОСА Бизнес-Сервис» информации о стоимости проезда по маршрутам, выполняемым Авиакомпанией.

5.1.7. Работникам подразделений Компании, расположенных в г. Удачный, г. Ленск и п. Айхал, в связи с отсутствием регулярных междугородних перевозок автотранспортом, возмещаются расходы, связанные с проездом работника и (или) членов его семьи автомобильным транспортом организаций и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по перевозке пассажиров и багажа (включая легковое такси) до аэропортов «Мирный» и «Полярный» и обратно по маршрутам Ленск-Мирный-Ленск, Удачный-Мирный-Удачный, Айхал-Мирный-Айхал, Айхал-Удачный-Айхал.

Компенсация расходов по оплате проезда указанным автотранспортом производится на основании представленных работником подлинников документов, подтверждающих факт оплаты проезда (кассовый чек или квитанция на оплату проезда с указанием маршрута следования) в размере, не превышающем стоимости проезда легковым автотранспортом по вышеуказанным маршрутам, установленном организационно-распорядительным документом Компании.

5.2. Условия компенсации расходов при проезде к месту проведения отпуска и обратно водным и железнодорожным транспортом, автомобильным транспортом общего пользования.

5.2.1. Расходы на оплату проезда работника и членов его семьи к месту отпуска и обратно водным транспортом возмещаются по стоимости проездных билетов на судах морских транспортных линий – в каютах 2 категории, на речном транспорте в каютах 1 категории.

5.2.2. Расходы по проезду работника и членов его семьи к месту отпуска и обратно железнодорожным транспортом возмещаются по стоимости проездных билетов любой категории вагонов.

5.2.3. Расходы на проезд работника и членов его семьи к месту отпуска и обратно автомобильным транспортом общего пользования пригородного и междугороднего сообщения возмещаются по стоимости проездных билетов.

5.2.4. При следовании работника и членов его семьи к месту отпуска и обратно водным и железнодорожным транспортом, автомобильным транспортом общего пользования пригородного и междугороднего сообщения по маршрутам, выполняемым Авиакомпанией, возмещение расходов производится по стоимости проездных билетов, но не выше тарифов на рейсах Авиакомпания по тем же маршрутам, с учетом порядка, установленного пунктом 5.6 настоящего Порядка.

5.3. Условия компенсации расходов по оплате проезда к месту проведения отпуска и обратно на личном автотранспорте.

5.3.1. Для целей настоящего Коллективного договора под личным автотранспортом понимается транспортное средство категории «В» с разрешенной максимальной массой не более 3,5 тонн, как принадлежащее работнику или члену его семьи на праве собственности, в т.ч. на праве совместной собственности, так и транспортное средство, принадлежащее иному лицу, если работник или член его семьи фактически управлял данным автомобилем на основании доверенности или полиса ОСАГО (либо без ограничения круга лиц, допущенных к управлению, либо с ограничением, но в котором водитель вписан).

5.3.2. При проезде работника и/или неработающих членов его семьи в отпуск и обратно на личном автотранспорте работнику возмещаются следующие расходы:

1) подтвержденные чеками автозаправочных станций расходы по оплате стоимости израсходованного горючего, объем которого не превышает нормативного уровня, но не выше стоимости проезда авиатранспортом к конечному пункту следования кратчайшим путем.

Нормы расхода топлива определяются в соответствии с Методическими рекомендациями «Нормы расхода топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте», утвержденными распоряжением Минтранса России от 14.03.2008 №АМ-23-р. Расстояние, которое учитывается при расчете нормативного расхода топлива, определяется по существующим маршрутам автомобильного движения кратчайшим путем. Расчет расстояния и нормативного расхода топлива по маршруту следования работника при проезде в отпуск на личном автотранспорте производится специалистами технических служб подразделений Компании, установленных организационно - распорядительным документом Компании, регламентирующим порядок подготовки расчета расстояния и нормативного расхода топлива по маршруту следования работника при проезде к месту использования отпуска и обратно на личном автотранспорте.

Стоимость расхода топлива рассчитывается отделом оперативного учета ООО «АЛРОСА Бизнес-Сервис», исходя из среднего арифметического значения стоимости 1 литра топлива, расход которого подтвержден работником представленными чеками автозаправочных станций, расчета расстояния и нормативного расхода топлива по маршруту следования.

2) расходы по оплате пользования платными участками дорог, мостов, платными паромными переправами – по фактическим расходам;

3) расходы по провозу личного автотранспорта водным путем по следующим маршрутам: Ленск – Якутск – Ленск – Усть-Кут – Ленск – Якутск - по фактическим расходам.

К возмещению не принимаются расходы по оплате:

- провоза личного автотранспорта авиационным и железнодорожным транспортом;
- бронирования мест на судах грузового речного (водного) транспорта;
- стоимости проживания в каютах речных (водных) судов, сопровождающих личный автотранспорт лиц;

- услуг по погрузке (выгрузке) автотранспорта на суда грузового речного (водного) транспорта;
- услуг автостоянок.

5.3.3. Для подтверждения произведенных расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно и их компенсации, работник предоставляет:

а) документы, подтверждающие право работника или члена его семьи на пользование автомобилем (полис ОСАГО или доверенность на управление автомобилем), или право собственности работника или члена его семьи (в т.ч. право совместной собственности) на автомобиль, расходы по проезду на котором предъявляются к оплате;

б) свидетельство о регистрации автомобиля, расходы по проезду на котором предъявляются к оплате, и водительское удостоверение лица, фактически управлявшего автомобилем, расходы по проезду на котором предъявляются к оплате;

в) контрольно-кассовые чеки автозаправочных станций, соответствующие времени проезда работника к месту использования отпуска и обратно;

г) платежные документы, свидетельствующие об оплате пользования платными участками дорог, мостов, платными паромными переправами;

д) кассовый чек, приходный кассовый ордер, грузовая квитанция либо транспортная накладная, подтверждающие факт провоза личного автотранспорта водным путем;

е) проездные документы (билеты) других видов транспорта, подтверждающие маршрут проезда в отпуск или обратно (в том случае, когда работник следовал на личном автомобиле только в одну сторону).

5.3.4. Расходы по проезду работника или члена(-ов) его семьи к месту проведения отпуска и обратно на личном автомобиле компенсируются Компанией только при наличии одного из следующих документов:

- отпускное удостоверение с отметкой о пребывании в конечном пункте следования;

- документ, содержащий сведения о нахождении в конечном пункте следования (путевка, курсовка, справка органов местного самоуправления, ЖЭУ, медицинской организации, иных органов и организаций).

- проездные документы (билеты) других видов транспорта, подтверждающих следование по маршруту проезда и прибытие в конечный пункт следования (в случаях, указанных в подпункте «е» пункта 5.3.3).

5.4. При компенсации расходов по оплате проезда работника и членов его семьи, в т.ч. детей-студентов, авиатранспортом, водным или железнодорожным транспортом, автомобильным транспортом общего пользования пригородного и междугороднего сообщения к оплате принимаются следующие обязательные сборы:

а) сборы, указанные в билете и входящие в его стоимость;

б) комиссионный сбор, сбор за продажу;

в) страховой сбор (по полису страхования от несчастного случая, если данный вид страхования является обязательным и не вошел в стоимость билета);

г) сбор за бронирование авиабилетов;

д) прочие сборы, связанные с приобретением билетов и не входящие в его стоимость, за исключением сборов за дополнительное обслуживание в транспортном средстве.

5.5. Если работник и(или) члены его семьи следовали к месту использования отпуска и обратно работнику как транзитные пассажиры, то работнику возмещаются фактические расходы по его проезду или проезду членов его семьи использованными видами транспорта, подтвержденные проездными документами.

Для целей Коллективного договора транзитным считается пассажир, находящийся в промежуточном пункте по пути следования в отпуск или обратно, от которого работник и (или) члены его семьи продолжают путь в течение 72 часов с момента прибытия самолета, поезда и иного транспортного средства, которым работник и (или) члены его семьи следуют в отпуск или обратно.

5.6. Если работник или члены его семьи проводят время своего отпуска (отдыха) в нескольких местах, то работнику возмещаются расходы по проезду кратчайшим путем до одного избранного им места и обратно, при этом в расчет принимается стоимость проезда теми видами транспорта, которыми фактически

пользовался работник или члены его семьи. При этом работник должен избрать одно место, до которого ему будут возмещены расходы по его проезду и(или) проезду членов его семьи, и указать его в личном заявлении о предоставлении оплачиваемого проезда.

Для целей Коллективного договора под местом отпуска (отдыха) понимается населенный пункт, в котором работник и (или) члены его семьи находились более 72 часов с момента прибытия самолета, поезда и иного транспортного средства, которым работник и (или) члены его семьи следуют в отпуск или обратно.

5.7. Если работник или члены его семьи проводят время своего отпуска за пределами территории Российской Федерации, за исключением государств СНГ, компенсация расходов производится до пункта пропуска через Государственную границу Российской Федерации, в соответствии с отметкой в заграничном паспорте работника, члена семьи работника.

Под пунктом пропуска через Государственную границу Российской Федерации понимается территория в пределах железнодорожного, автомобильного вокзала, станции, морского, речного порта, аэропорта, аэродрома, открытого для международных сообщений (международных полетов), а также иное, специально оборудованное место, где осуществляются пограничный, а при необходимости и другие виды контроля и пропуск через Государственную границу лиц, транспортных средств, грузов, товаров и животных.

5.8. Порядок возмещения расходов по оплате проезда работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа применительно к различным ситуациям и маршрутам следования, составам предъявляемых к оплате документов и т.д. может разъясняться (с приведением примеров) методическими рекомендациями и иными документами Компании, разъяснительного характера.

Порядок и условия дополнительной компенсации расходов по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работников подразделений АК «АЛРОСА» (ПАО), расположенных в районах Крайнего Севера

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок устанавливает условия и порядок предоставления работникам подразделений АК «АЛРОСА» (ПАО) (далее – Компания), расположенных в районах Крайнего Севера, дополнительного (сверх установленного пунктом 8.7.1 Коллективного договора) права на компенсацию расходов работника по оплате проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации (далее – право на дополнительную компенсацию).

1.2. Право на дополнительную компенсацию предоставляется один раз в два года.

1.3. Право на дополнительную компенсацию предоставляется работникам Компании, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера.

Иным категориям работников вышеуказанная компенсация не предоставляется.

1.4. Право на дополнительную компенсацию возникает у работника по истечении трех лет непрерывной работы в Компании с момента трудоустройства, за исключением работников, указанных в п.1.4.1.

Стаж работы для возникновения права на дополнительную компенсацию исчисляется по правилам, установленным пунктом 2.1 Приложения № 1 к Коллективному договору.

1.4.1 Работники, принятые на работу в Компанию в порядке перевода (п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ) из дочерних обществ Компании и имеющие на дату перевода непрерывный стаж работы в обществе или Группе АЛРОСА не менее трех лет, приобретают право на дополнительную компенсацию с момента трудоустройства в Компанию.

1.5. Работник может воспользоваться правом на дополнительную компенсацию в течение двухлетнего периода при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска при одновременном соблюдении следующих условий:

1) у работника на момент предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска отсутствует неиспользованное право на компенсацию расходов по оплате проезда в отпуск (в т.ч. накопленное), предоставляемое в соответствии с пунктом 8.7.1 Коллективного договора;

2) в течение календарного года, в котором предоставляется отпуск, работник не пользовался текущим и/или накопленным правом на компенсацию расходов по проезду в отпуск.

1.5.1. При предоставлении работнику отпусков: ученического, без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком право на дополнительную компенсацию работнику не предоставляется, за исключением случаев:

а) присоединения вышеуказанных отпусков к ежегодному оплачиваемому отпуску;

б) когда отпуск без сохранения заработной платы предоставлен в связи с необходимостью выезда работника на обследование и(или) лечение вне места его жительства на основании медицинского заключения, выданного Медицинским центром Компании или медицинской организацией, либо направления, выданного страховой компанией в соответствии с Программой добровольного медицинского обеспечения.

1.6. Право на дополнительную компенсацию своевременно неиспользованное в течение двухлетнего периода не накапливается и не компенсируется.

1.7. Право на дополнительную компенсацию предоставляется только по основному месту работы работника.

1.8. Право на дополнительную компенсацию предоставляется путем оплаты стоимости проезда работника к месту использования отпуска и обратно:

а) рейсами АО «Авиакомпания АЛРОСА», в том числе выполняемыми ею **на воздушных судах других авиакомпаний** в рамках соглашения о совместной эксплуатации авиарейса (далее - код-шеринг);

б) рейсами сторонних авиакомпаний в следующих случаях:

- **выполняемых на воздушных судах АО «Авиакомпания АЛРОСА» в соответствии с код-шерингом;**

- при передаче на основании соглашения, заключенного между АО «Авиакомпания АЛРОСА» и сторонней авиакомпанией, обязанности по перевозке пассажиров в связи с отменой рейса АО «Авиакомпания

АЛРОСА» (подтверждается справкой АО «Авиакомпания АЛРОСА» о проезде работника рейсом стороннего перевозчика за счет средств авиакомпании);

- определенных отдельным приказом Компании в целях предоставления дополнительной компенсации расходов по оплате проезда к месту отдыха и обратно работников подразделений Компании, расположенных в г. Удачном и п. Айхал.⁷

1.9. Датой фактического использования работником права на дополнительную компенсацию за соответствующий двухлетний период является дата отъезда работника к месту проведения отпуска, указанная в авиабилете.

2. Порядок и условия предоставления дополнительной компенсации расходов по оплате проезда в отпуск

2.1. Дополнительная компенсация расходов по оплате проезда производится Компанией в порядке, установленном пунктами 4.1 – 4.3 приложения № 1 к Коллективному договору, на основании заявления работника о предоставлении права на дополнительную компенсацию с указанием маршрута следования рейсами авиакомпаний, предусмотренных п. 1.8 настоящего приложения, к месту проведения отпуска и обратно.

2.2. При предоставлении права на дополнительную компенсацию Компания возмещает работнику следующие расходы:

- расходы по оплате проезда работника авиатранспортом по маршруту следования рейсами авиакомпаний, предусмотренных п. 1.8 настоящего приложения, к месту проведения отпуска и обратно, но не выше стоимости проезда по тарифу экономического класса;

- расходы по оплате обязательных сборов, указанных в п. 5.4 приложения № 1 к Коллективному договору.

2.2.1. Не подлежат компенсации расходы по оплате:

- проезда работника к месту отпуска и обратно на иных видах транспорта, а также рейсами других авиакомпаний, не указанных в п. 1.8 настоящего приложения;

- стоимость провоза багажа, превышающего установленную на рейсах вышеуказанных авиакомпаний норму бесплатного провоза багажа по количеству мест, весу или размеру.

2.3. Компенсация расходов в соответствии с настоящим Порядком производится в размере, не превышающем максимальную стоимость оплаты проезда, установленную организационно-распорядительным документом Компании.

⁷ Пункт 1.8 в редакции совместного постановления от 22.03.2024 № 01/1-ПР-С/13-МРП (изменения вступили в силу 01.02.2024)

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий), которым может быть установлен ненормированный рабочий день и
максимальная продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам
в зависимости от должности (профессии)

№ п/п	Наименование должностей	Максимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день
1.	Все должности руководителей и специалистов Компании, ее структурных и обособленных подразделений	5 календарных дней
2.	Агенты всех наименований. Администраторы всех наименований, кроме главных администраторов. Аккомпаниаторы. Артисты. Архивариусы. Балетмейстеры. Ветеринарные фельдшеры. Водители легковых автомобилей. Воспитатели общежитий. Диспетчеры, старшие диспетчеры. Делопроизводители Дирижеры. Заведующие всех наименований и их заместители, кроме: заведующих и их заместителей базами, центральными складами, детскими садами, яслями, лабораториями, столовыми, производством, машинными дворами, подростковыми клубами. Кассиры, кроме старших кассиров. Контролеры кассиры. Кладовщики (служащие). Корреспонденты, фотокорреспонденты. Коменданты. Культурорганизаторы. Лаборанты в научных учреждениях. Методисты. Начальники охраны, начальники сторожевой охраны. Операторы (телеоператоры). Переводчики, инструкторы-переводчики, гиды-переводчики. Преподаватели всех наименований. Программисты. Редакторы всех наименований, кроме главных редакторов. Референты - секретари. Режиссеры всех наименований. Секретари, секретари - машинистки, секретари - стенографистки, стенографистки. Социологи Спортсмены-игроки, спортсмены-инструкторы. Счетоводы. Техники всех наименований. Тренеры, кроме старших тренеров. Художники, художники - постановщики. Экспедиторы всех наименований. Экскурсоводы.	3 календарных дня

Размер компенсационной выплаты взамен выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, порядок её определения и индексации

1. Размер компенсационной выплаты взамен выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, (далее – компенсация) эквивалентен среднегодовой стоимости молока питьевого цельного пастеризованного 2,5-3,2% жирности (далее – цельное пастеризованное молоко) в розничной торговле по месту расположения АК «АЛРОСА» (ПАО) - г. Мирный и её подразделений в п. Айхал, г. Удачный, г. Ленск и г. Усть-Кут, руководители которых наделены правами работодателя.

Среднегодовая стоимость 1 литра цельного пастеризованного молока определяется на основе официальных статистических данных, размещенных на сайте Федеральной службы государственной статистики (www.gks.ru), а также с учетом особенностей установленных в п. 2.1 и 2.2 настоящего приложения.

2. Размер компенсации устанавливается исходя из среднегодовой стоимости 1 литра цельного пастеризованного молока определенной:

2.1. в г. Мирный - по официальным данным Федеральной службы государственной статистики;

2.2. в связи с отсутствием п. Айхал, г. Удачный, г. Ленск и г. Усть-Кут - в перечне населенных пунктов, в которых осуществляется сбор статистических данных органами Федеральной службы государственной статистики об уровне потребительских цен и тарифов на товары и услуги, среднегодовая стоимость 1 литра цельного пастеризованного молока в этих населенных пунктах определяется следующим образом:

в г. Ленск - принимается равной стоимости 1 литра цельного пастеризованного молока в г. Мирный, как населенного пункта, относящегося к одной зоне (2-й), сформированной в зависимости от факторов, влияющих на особенности потребления продуктов питания (постановление Правительства РФ от 28.01.2013 № 54)

в п. Айхал и г. Удачный – к стоимости 1 литра цельного пастеризованного молока применяется коэффициент 1,1 (в соответствии с приложением к постановлению Главы района от 11.11.2016 г. № 1328, устанавливающего предельные размеры торговых надбавок на социально значимые продовольственные товары на территории Мирнинского района РС(Я) на товары, закупаемые на территории Мирнинского района – для г. Мирный – 20%; для г. Удачный, п. Айхал – 30% (разница 10%))

в г. Усть-Кут (Иркутская область) - принимается равной стоимости 1 литра цельного пастеризованного молока согласно официальным данным Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области за соответствующий отчетный период.

3. Размер компенсации в соответствии с установленным в п. 2 порядком его определения, составляет:

в г. Мирный и г. Ленск – 81,55 руб.;

в г. Удачный и п. Айхал – 89,71 руб.

в г. Усть-Кут (Иркутская область) – 67,02 руб.

4. Компенсация индексируется один раз в год 01 апреля года, следующего за отчетным, путем увеличения ее размера, действующего на момент индексации, на индексы потребительских цен (далее - ИПЦ) на цельное пастеризованное молоко (декабрь отчетного года к декабрю предыдущего года), размещенные на сайте Федеральной службы государственной статистики (www.gks.ru).

Для индексации используются следующие ИПЦ на цельное пастеризованное молоко:

– для индексации размера компенсации в г. Мирный, п. Айхал, г. Удачный, г. Ленск - ИПЦ на цельное пастеризованное молоко по Республике Саха (Якутия);

– для индексации размера компенсации в г. Усть-Кут (Иркутская область) - ИПЦ на цельное пастеризованное молоко по Иркутской области.

Индексация производится на основании организационно - распорядительного документа Компании, согласованного с профсоюзом «Профалмаз».

5. Компенсация выплачивается ежемесячно, один раз в месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

Размер ежемесячной компенсационной выплаты определяется по следующей формуле:

$$KB_{\text{мес}} = KB \times KC_{\text{факт.мес}} \times 0,5, \text{ где}$$

$KB_{\text{мес}}$ – размер ежемесячной компенсационной выплаты;

KB – размер компенсации, равный среднегодовой стоимости 1 литра цельного пастеризованного молока в населенном пункте по месту расположения структурного подразделения, в котором работает работник, действующий в месяце, за который выплачивается компенсация;

$KC_{\text{факт.мес}}$ – количество фактически отработанных дней/смен в месяце (по таблице учета рабочего времени).

0,5 – коэффициент, определяющий норму выдачи молока в смену (0,5 литра).