



7 - 13 июля 2003 г.

Еженедельная газета ОАО Юганскнефтегаз Выходит с 17 ноября 1978 г.



СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ:

СОБЫТИЯ. ФАКТЫ. КОММЕНТАРИИ

• В Стрежевом прошел Второй межрегиональный слет молодых специалистов сервисных предприятий Компании.

• Несмотря на крупную структурную перестройку, ООО «ПЯУАТ» успешно справляется со взятыми обязательствами и решает возникающие проблемы.

• Совет директоров НК ЮКОС утвердил решение о выпуске 1 млрд. акций, которые будут размещены среди акционеров ОАО «Сибнефть» в обмен на акции ОАО «Сибнефть».

• В НГДУ Мамонтовнефть отметили 25-летний юбилей управления. **2** стр.

ДЕНЬ ЗА ДНЕМ

• ЮКОС в течение ближайших пяти лет будет на равных конкурировать с крупнейшими нефтегазовыми компаниями. **3** стр.

ОФИЦИАЛЬНО

• Коллективный договор ОАО ЮНГ

4 стр. **5** стр. **6** стр. **7** стр.

НА ДОСУГЕ

• Отдохни! **8** стр.

ГУМАНИТАРНАЯ РЕВОЛЮЦИЯ В ЮКОСЕ

В начале июля старинный сибирский город Томск гостеприимно встречал участников заседания расширенного Правления НК ЮКОС. Радужный прием томичей вполне объясним: с тех пор, как Восточная нефтяная компания вошла в состав ЮКОСа, в Томской области произошли значительные перемены.

У наших южных соседей начался процесс реального роста промышленного производства, за счет крупных проектов повысилась инвестиционная привлекательность региона. За эти годы произошли структурные преобразования в экономике – область выбрала путь инновационного развития. Как считают томичи, в этом огромная заслуга топливно-энергетического комплекса и, в частности, «дочери» ЮКОСа – Томскнефти. Благодаря усилиям дочерней компании добыча нефти растет вот уже четыре года подряд. В 2002 году коллектив Томскнефти, добыв десять миллионов тонн нефти, перекрыл рекордные показатели, достигнутые в лучшие времена советского периода.

В этом же году налоговые платежи акционерного общества Томскнефть составили четверть от консолидированных налоговых доходов, поступивших в бюджет области. Томичи утверждают: на сегодняшний день НК ЮКОС не просто добывающая компания на томской земле, это и самый крупный инвестор. А это означает поддержку научно-образовательного комплекса – основы экономики Томской области – и дорогостоящие заказы, размещенные на предприятиях. И, конечно, это инвестиции в нефтедобычу, разведку и энергетику.

В КОМПАНИИ ВСЕ СПОКОЙНО

Михаил Ходорковский, Председатель Правления НК ЮКОС, прежде чем представить отчет о деятельности Компании в первом полугодии, счел нужным заявить участникам заседания (по поводу известных событий) следующее:

– Нужно отдавать себе отчет, что никаких поползновений в отношении собственности Компании ни у кого нет, никто на нее не посягает. По определенным при-

чинам, не связанным с деятельностью Компании, идут политико-юридические выяснения отношений между отдельными людьми и группами людей. Ни одного производственного руководителя НК ЮКОС и его производственно-хозяйственной деятельности это не затрагивает. Это касается отдельных акционеров Компании.

Позиция политического руководства страны по данному вопросу была высказана в заявлениях Кремля. Она достаточно сбалансирована. Реальная позиция, как я понимаю, вырабатывается в настоящее время.

Далее Председатель Правления сообщил, что в первом полугодии Компания продолжала динамично развиваться: доля ЮКОСа в общероссийском производстве нефти увеличилась до 20%. Темпы роста по-прежнему находились на сравнительно высоком уровне, по этому показателю ЮКОС уступал только «Сибнефти». Вся остальная отрасль существенным образом отстает.

Объем продаж в дальнейшем зарубежье производится в соответствии с планом. По экспорту нефти ЮКОС возглавляет список российских компаний.

– При сегодняшнем уровне цен это достаточно эффективно, – сказал Михаил Борисович. – Я надеюсь, что ситуация, которая разрабатывается на случай падения цен, позволит сохранить эту эффективность.

Председатель Правления обратил внимание части руководителей сервисных предприятий, что не может допустить такого положения, когда зарплата персонала не только не увеличилась в соответствии с уровнем инфляции, а даже снизилась по сравнению с четвертым кварталом 2002 года. Таким образом, по мнению Ходорковского, руководители перекалывают политическую ответственность на всю группу Компании ЮКОС. Если зарплата по сервисному комплексу будет отставать от индекса инфляции, это будет рассматриваться как политическая «подставка», на которую руководство Компании не может не реагировать.

(Окончание на 3 стр.)

НОВОСТИ

1 МЛРД. АКЦИЙ КОМПАНИИ

Совет директоров Нефтяной Компании ЮКОС на своем заседании 30 июня 2003 года принял решения, связанные с ходом реализации процесса слияния НК ЮКОС и компании «Сибнефть».

В соответствии с решением внеочередного общего собрания акционеров Компании от 27 мая 2003 года об увеличении уставного капитала НК ЮКОС, Совет директоров утвердил решение о выпуске 1 млрд. обыкновенных именных бездокументарных акций ОАО НК ЮКОС номинальной стоимостью 0,004 рубля каждая. Согласно решению внеочередного общего собрания акционеров НК ЮКОС от 27 мая 2003 года указанные акции будут размещаться по закрытой подписке среди основных акционеров ОАО «Сибнефть» в обмен на акции ОАО «Сибнефть».

По решению Совета директоров НК ЮКОС и на основании заключения независимого оценщика, стоимость собственности, которая будет принята в оплату дополнительно выпущенных акций НК ЮКОС, определена исходя из цены 1 обыкновенной именной акции ОАО «Сибнефть» в размере 95 рублей. В соответствии с утвержденным общим собранием акционеров НК ЮКОС порядком определения цены размещения дополнительных обыкновенных акций ОАО НК ЮКОС по закрытой подписке, Совет директоров определил цену размещения одной акции по закрытой подписке в размере 558,37 рублей.

Согласно решению Совета директоров, цена размещения одной обыкновенной именной бездокументарной акции НК ЮКОС для акционеров Компании, голосовавших против или не принимавших участия в голосовании по вопросу о размещении дополнительных акций и имеющих преимущественное право их приобретения, утверждена в размере 502,53 рубля.

В установленные действующим законодательством сроки решение о выпуске ценных бумаг и проспект ценных бумаг будут направлены НК ЮКОС на утверждение ФКЦБ Российской Федерации.

ВETERАНЫ ВСПОМИНАЮТ МИНУВШИЕ ДНИ

Какой может быть юбилей, если на нем не будут присутствовать люди, благодаря самоотверженному труду которых, собственно, и состоялась история предприятия?

Об этом не забывают в НГДУ Мамонтовнефть, отмечая в эти дни свой 25-летний юбилей. В рамках празднования славной даты здесь чествовали группу ветеранов, собравшихся на земле, где прошла их молодость. Для них было организовано масштабное мероприятие, первым пунктом которого была поездка на историческое место, к истокам рождения управления. Возле стелы, поставленной в честь скважины №516, давшей начало освоению Мамонтовского месторождения, ветеранов тепло приветствовал Андрей Носков, начальник ЦИТС НГДУ. После чего каждому почетному гостю были вручены подарки и памятные сувениры.

Далее состоялась экскурсионная поездка по действующим объектам, в цеха добычи нефти и газа №3 и №5. Здесь ветеранов труда познакомили с современными технологиями, с новейшими видами оборудования и техники.

Финал этой поездки, навеявшей массу воспоминаний и впечатлений, состоялся в недавно отремонтированной столовой цеха подготовки и переработки нефти НГДУ Мамонтовнефть. Хлебосольные хозяева постарались и приготовили для своих гостей отменное угощение, во время которого было сказано немало речей и пожеланий. Из уст ветеранов прозвучала такая мысль: «Нам остается только позабыть нынешнему поколению нефтяников. Тем не менее мы гордимся тем, что именно нам удалось вынести на своих плечах самые трудные годы становления НГДУ».

Это, несомненно, так. Поэтому остается лишь поблагодарить всех их за героический труд и пожелать здоровья и долгих лет жизни.

Подготовил Ильдар Габидуллин.

ИМИ ГОРДИТСЯ ЗАО «СЕРВИСНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»

Слеты молодых специалистов ЗАО «Сервисные технологии» стали хорошей традицией. 26 и 27 июня Второй межрегиональный слет молодых специалистов сервисных предприятий состоялся в Стрежевом, откуда нефтеюганская команда привезла не только отличный заряд энергии, но и признание более опытных коллег.

Главным событием слета стала научно-техническая конференция молодых специалистов трех регионов (ЦПУ-Нефтеюганск, ЦПУ-Самара, ЦПУ-Стрежевой и ССК). От Нефтеюганска выступили три докладчика: Виталий Зелены (ООО «ЮСАТ-2»), Денис Мартынов (ООО «ЮЭПУС») и Андрей Мельников (ООО «ЮСС»). Выступления наших ребят оказались удачными: первое место занял Денис Мартынов (его тема – «Применение муфты свободного хода для привода погружных электронасосов»), чем и подтвердил высокий статус своего предприятия (в прошлом году победителем Межрегиональной конференции молодых специалистов также был представитель ЮЭПУС). Его доклад отличался актуальностью проблемы, а само выступление – глубоким знанием темы. Впереди – Праздник поколений, где также планируется участие Дениса.

Когда собираются молодые, сама собой образуется атмосфера праздника. И конечно, на этом празднике не обошлось без КВН, как разрядки после напряженной работы конференции. Тему для состязаний веселых и находчивых обозначили с учетом свободного выбора и полета фантазии – «Жилили были...». Но так получилось, что основ-



ной акцент выступлений пришелся на предмет трудоустройства молодых специалистов. Что ж, у кого что болит... Победу в КВН с боем вырвали самарцы (ЦПУ-Самара), второе место досталось команде «Северный круиз» (ЦПУ-Нефтеюганск), третье – хозяевам слета (команде ЦПУ-Стрежевой).

Второй день слета по насыщенности событиями был не менее накаленным: до обеда команды (мужская их часть) вволю поиграли в любимую игру всех поколений мальчишек – «казачки-разбойники», которая приняла формы модного нынче пейнтбола, где отличную сноровку показала команда из Стрежевого. А после обеда начались нешуточные испытания «на прочность» физическую: бег по пересеченной местности,

переправа на канатах через глубокие овраги, лазание по лестницам и другие экстремальные виды спортивной эстафеты были уготованы участникам слета в живописнейшем кедровом бору Стрежевого.

Зато по вечерам отдыхали все. Это время было отдано неформальному общению, но и оно использовалось по максимуму, с учетом интересов всех. В первый день это была дискотека в Клубе нефтяников, а во второй вечер участников слета собрали в Интернет-кафе, где каждый выбирал занятие по душе – от танцев на дискотеке и игры в бильярд до неспешного общения за стойкой бара, в то время как любители компьютерных игр «зависали» в компьютерном зале.

Устроители слета (ответственный – заместитель управляющего ЦПУ-Стрежевой по персоналу Татьяна Котлевская) постарались сделать пребывание гостей в Стрежевом приятным и легким. Внимания организаторов хватало всем участникам, которые были буквально окружены заботой. Отличный прием, продуманный сервис, а также солнечная погода помогли молодым специалистам почувствовать себя в Стрежевом комфортно и от души насладиться праздником интеллекта, дружбы, веселья.

Пройдет совсем немного времени, и многие из тех, кто представлял на слете надежду Компании, перестанут быть молодыми специалистами. Но как бы ни сложилась их карьера в дальнейшем, абсолютно ясно уже теперь, что бремя ответственности их не пугает. И если быть молодым специалистом не так уж и просто, наши ребята уже доказали, что ЗАО «Сервисные технологии» может ими гордиться.

Елена Романова.

Н.МУХИМОВ: «МЫ СТАЛИ РАБОТАТЬ ОПЕРАТИВНЕЕ»

Несмотря на крупную структурную перестройку (в августе прошлого года к ООО «Пыть-Яхское управление автомобильного транспорта» присоединилось ООО «ЮАТ-4», а в апреле этого – колонна автобусов ООО «Пойковоавтотранс-1»), обязательства, которые брал на себя коллектив, выполнены. Предприятие финансово устойчиво, работает стабильно и динамично развивается, обеспечивая выполнение заказов НГДУ. С управляющим ООО «ПЯУ-АТ» Наилем Мухимовым беседует наш корреспондент Валентина Павлова.

– Наил Гафиятович, можно ли сказать, что внутренний потенциал вашего общества достаточно велик, чтобы справляться с плановыми заданиями и постоянно возникающими проблемами?

– Да, мы стремимся работать успешно, причем работаем в ценах четвертого квартала 2001 года. На протяжении двух лет мы не повышали тарифы, а трудимся без срывов и серьезных проблем. А ведь цены не стоят на месте, постоянно растут: на услуги, электроэнергию, комплектующие.

Но положение у нас не из простых. Любая реорганизация предполагает оптимизацию численности, а это дополнительная нагрузка на управленцев, рабочий персонал. Как вы знаете, с 1 августа к нам присоединили ЮАТ-4, и ПЯУАТ, являясь его правопреемником, несет ответственность за выполнение договорных обязательств, гашение долгов перед кредиторами, уплату задолженности по налогам.

По первому полугодью в результате специализации предприятия под вахтовые перевозки и передачи спецтехники, грузоперевозки техники и автокранов произошло значительное снижение объемов оказываемых услуг (в пределах 10%). В мае объем выполненных услуг составил чуть более 31 млн. рублей. На штат в 1200 человек этого явно недостаточно, что привело к сокращению численности водителей, вспомогательного персонала и АУП.

Во втором полугодии планируем к выводу в хранение 60 единиц техники и 55 – под списание по причине полного износа.

Хотя все еще может измениться. Мы работаем в других регионах, ищем дополнительные объемы в Ноябрьске, под Нижневартовском, где, бывало, набира-

ли «внешних» заказов до 20%. Рассчитываем и на то, что ООО «ЮНПБС» должно нам передать около 60 «Нив», «уазиков», автобусов и 10 единиц автомобилей «Техпомощь». Через Восточную лизинговую компанию на днях получили 11 «Уралов»-энзасов, незаменимых в сезонную распутицу. Это существенно пополнил наш портфель заказов. Сегодня мы заключили договоры с НГДУ Майскнефть и Мамонтовнефть на предоставление услуг супервайзерам, мастерам, и операторам добычи нефти, которые являются штатными работниками НГДУ и самостоятельно управляют автомобилями. Сюда входит весь комплекс работ – ТО и ТР автомобилей, обеспечение GSM, решение всех вопросов в процессе эксплуатации автомобилей вплоть до расследования ДТП, создание условий, обеспечивающих безопасность труда.

Если классифицировать услуги по видам, то их два: основные – транспортные, включающие вахтовые перевозки, и прочие – техобслуживание автомобилей, в том числе и для населения, ремонт и диагностика приборов безопасности кранов и т.д. В июле, даже имея определенные финансовые сложности, мы планируем закупить пять наименований оборудования под развитие услуг СТО.

2002 год показал: наш коллектив может работать в тех непростых условиях, в которые нас ставит жизнь. Мы стали более оперативно реагировать на пожелания нашего заказчика, больше к ним прислушиваться, укладываться в жесткие требования по качеству и срокам – об этом говорят итоги рейтинга. Поэтому хочется пожелать коллегам не снижать темп.

– А как пережили реструктуризацию коллективы при соединении в одно предприятие?

– Коллектив у нас замечательный. Базовое предприятие пережило не одну реорганизацию, только за последние шесть лет их было четыре. Люди уже спокойно относятся к этому, так как в принципе все реорганизации не приводили к чему-то усугубляющему. И последняя оправдана: при укрупнении и специализации предприятие становится более мобильным.

Какой-то период, естественно, нужен для стабилизации. Пойковский коллектив вообще без проблем влился. Единственное, там пришлось подкорректировать систему оплаты труда, так как доходная ставка по пойковскому транспорту оказалась значительно ниже той, которая существует у нас. Чтобы стабилизировать ситуацию, пришлось передать им часть техники из Пыть-Яха и Нефтеюганска. Сложнее было с юганцами, там были объективные причины – практически одновременно прием-передача техники в связи со специализацией, переезд в зимний период на базу, не приспособленную под вахтовые перевозки, ее модернизация и реконструкция цехов.

– В общем, справляетесь со всеми проблемами?

– Состояние нашего парка требует обновления. Но мы серьезно поработали, чтобы довести технику до уровня, который бы удовлетворил заказчика. Мы договорились с заводами-изготовителями и по требованию заказчика устанавливаем дополнительные отопители и предпусковые подогреватели (для того, чтобы утеплить салон). Нет у нас срывов выхода техники на линию благодаря резерву.

А вот серьезная проблема заключается в том, что в связи с реорганизацией ОАО Юганскнефтегаз мы потеряли часть объемов и не можем поднять зарплату до намеченного уровня. Но большинство людей готово потерпеть, лишь бы не потерял рабочее место. Я думаю, мы выровняем ситуацию в четвертом квартале. Предпосылки этому есть. Мы подготовили мероприятия, направили их в управляющую компанию – ООО «ЦПУ-Нефтеюганск».

ГУМАНИТАРНАЯ РЕВОЛЮЦИЯ В ЮКОСЕ

(Окончание. Начало на 1 стр.)

Соглашение о создании компании ЮкосСибнефть продвигается вперед: пройдена первая часть пути. Решение о консолидации было принято акционерами исходя из того, что сегодня общей тенденцией развития мирового нефтегазового рынка является стремление к укрупнению компаний. И это понятно, потому что крупные и долгосрочные проекты, особенно в Восточной Сибири, шельфе морей и новых северных регионах требуют огромных капитальных вложений. Небольшие и средние компании такие проекты не способны осуществлять. В результате создана новая крупная международная компания, которая по доказанным запасам нефти находится на первом месте в мире, а по добыче – на четвертом. С учетом перспектив в газовом комплексе это позволяет предполагать, что ЮКОС в течение ближайших пяти лет будет на равных конкурировать с крупнейшими мировыми нефтегазовыми компаниями.

«ОТКРЫТОСТЬ, ДОВЕРИЕ, СОПРИЧАСТНОСТЬ»

Именно под таким лозунгом проходило заседание расширенного Правления НК ЮКОС. Эти три слова адекватно отражали предложенную тему для обсуждения: «Корпоративная культура как важнейший инструмент конкурентной борьбы на энергетическом рынке». Суть темы подробнее раскрыл Михаил Трушин, первый Вице-президент НК ЮКОС.

Наша Компания, заявил он, лидер в нефтяной промышленности и бесспорно удерживает первенство в области инноваций. До последнего времени основное преимущество ЮКОСа проявлялось в техническом опережении российских конкурентов. Между тем глобальная информационная экономика делает любые знания и навыки общедоступными для заинтересованных специалистов. Из этого следует, что в ближайшее время технологическое опережение НК ЮКОС будет нивелировано.

Другая сторона конкурентного преимущества Компании – высокопрофессиональный персонал также является копируемым. Конкуренты, следуя по пройденному ЮКОСом пути, активно развивают программы повышения квалификации своих сотрудников, закладывают основы организационной культуры. Поэтому следующее конкурентное преимущество должно составить корпоративная культура. Это опережение будет более долговременным, поскольку эффективная корпоративная культура выстраивается годами и требует очень серьезных внутренних организационных изменений.

Так, например, по технологическому уровню ЮКОС относительно легко может сравниться с западными конкурентами. Но в области эффективной корпоративной культуры, по оценкам экспертов, Компания отстает от международных конкурентов на

два десятка лет. Следовательно, выходя на глобальный уровень конкуренции, ЮКОС занимает заведомо проигрышную позицию.

Хотя за прошедшее время удалось достичь определенных успехов в деле формирования новой прогрессивной корпоративной культуры. Как свидетельствует статистика, сотрудники различных предприятий, входящих в состав Компании, стали более лояльно относиться к ЮКОСу.

Вместе с тем социологические исследования утверждают, что позитивные изменения могли быть более динамичными, если бы положительный импульс от руководства не «деформировался» на уровне среднего менеджмента. В этой проблемной зоне информационные сигналы либо просто затухают, либо значительно искажаются.

Большинство менеджмента и рядовых сотрудников лояльно по отношению к Компании. Но лояльность сама по себе недостаточно активна, чтобы создать конкурентоспособную организацию на глобальном энергетическом рынке. Необходимо от пассивного согласия перейти к активной поддержке и сопричастности.

Участникам Правления, как сказал Михаил Трушин, предстоит обсудить проблему перехода от лояльности к сопричастности. Эффективный путь формирования корпоративной культуры – это изменение внутреннего представления сотрудников о Компании.

Социологические опросы показывают, что в Компании до сегодняшнего дня существует недоверие между менеджерами и сотрудниками. Необходимо разрушить эту стену. Для этого нужны честность и информационная открытость, готовность обсуждать самые острые проблемы и признавать свои ошибки.

Об этом можно говорить много, но мы надеемся, что совместно выработаем целый набор организационных мероприятий. В течение ближайшего года мы с вами должны превратить зону среднего уровня из проблемной в становой хребет популяризатора идей и развития Компании, – заявил в заключение М.Трушин.

ДВА В ОДНОМ

После пленарного заседания участники Правления, разбившись на несколько групп, трудились за «круглыми столами». А в это время в полчасе езды от здания администрации области, где проходила деловая игра, происходило не менее важное событие. Как определили его сотрудники Томского политехнического университета – историческое: закладка учебно-лабораторного корпуса Института геологии и нефтегазового дела ТПУ. В церемонии принимали участие руководители области, университета и представитель главного инвестора, Компании ЮКОС, – Михаил Ходорковский.

Пройдет 28 месяцев (проектный срок строительства), и на

этом пустыре появится пятиэтажный красавец корпус общей площадью 11,5 тысяч квадратных метров. В нем будут светлые аудитории, современные научно-исследовательские и учебные лаборатории, компьютерные классы. Необходимость в этом здании давно назрела, сегодня структурные подразделения института располагаются в семи разных, зачастую малопригодных помещениях. С вводом нового корпуса все кафедры, а их всего семь, наконец соберутся под одной крышей.

Петр Чубик, директор Института геологии и нефтегазового дела, не скрывал своей радости. Он давно вынашивал идею строительства этого здания, и вот, как говорится, «процесс пошел».

Самое выгодное распределение капитала – это вклад в недвижимость. Не менее выгодно вкладывать деньги и в научно-образовательную отрасль. Но только ЮКОС мог догадаться вложить деньги одновременно в эти две области, – шутливо польстил он Председателю Правления Нефтяной Компании.

Михаил Ходорковский, почетный член Томского политехнического университета, не остался в долгу:

Для нашей Компании университет, – сказал он, – не только союзник и уважаемое образовательное учреждение, но и партнер, который готовит основную часть наших производительных сил. Людей, которые потом воссоздают все остальные материальные ценности, которые, собственно, и производит наша Компания. Я рад, что развитие университета идет активно и специалисты настолько востребованы, что каждый год требуется строительство нового корпуса.

Тесную связь, существующую между Нефтяной Компанией и политехническим университетом, подчеркивают и регулярные выборы Юрия Похолова, ректора ТПУ, в Совет директоров НК ЮКОС. Что дает ученому и преподавателю эта почетная должность?

– Это мне очень помогает. Я могу изнутри видеть работу цивилизованной, современной компании. Здесь очень грамотный топ-менеджмент. Они хорошо информированы, способны к анализу и синтезу. Они знают все: нельзя задать какой-нибудь вопрос и не получить ответа. Вот такого рода специалистов ЮКОС требует и от нас.

За инвестиции Компании ТПУ собирается рассчитывать хорошо подготовленными специалистами и научными разработками. Самые лучшие выпускники будут направляться в ЮКОС. Не только из-за партнерских отношений, но и потому, что Нефтяная Компания предлагает самые привлекательные условия в зарплате, карьерном росте и повышении квалификации.

Ильдар Габидуллин.
Фото автора.



«ВСЕ ЗАВИСИТ ОТ ЧЕЛОВЕКА»

За бригадой нефтедобычи ЦДНГ-3 мастера Анатолия Воробьева прочно закрепилась репутация одной из лучших в НГДУ Майскнефть. Причина тому – стабильность в работе, точное выполнение производственных заданий и высокая культура производства, ставшие в этом коллективе хорошей традицией.

Анатолий Арсентьевич возглавил бригаду только год назад. Говорит, что никаких проблем со «вживанием» в новую среду не было, отношения с людьми сразу установились ровными, потому что была для них хорошая основа. В коллективе уже сложился костяк опытных специалистов, работающих в бригаде по 10 и более лет, на которых всегда можно положиться. Это Владимир Добровольский, Алексей Чумаков, Николай Гавришев, Владимир Кузьминчук, Бикмухамед Юнусов. А у Воробьева за плечами не просто солидный стаж бригадирства – более 13 лет, но и огромный опыт операторской работы.

В 1977 году приехал он на Север, навсегда распрощавшись с полковой перед армией профессией фельдшера. Успел тогда даже немного поработать по специальности и принять двое родов. Но не судьба, видно, было ему служить медицине, потому что, отправившись, как и многие, на год-другой из любопытства да денюжат подзаработать, остался он верен нефтянке на всю жизнь.

Родным домом стал для него Южный Балык, где начал он работать оператором, где своими руками молодежь обустроивала поселок. Сами соорудили временную котельную, столовую, приспособили вагончики под жилье. Уже через год работы Анатолий получил четвертый разряд и скоро стал одним из лучших специалистов в своем деле.

На время отпуска мастера его обязанности неизменно переключались на Воробьева – и дело хорошо знает, и с людьми ладить умеет. Вот только переходить на постоянную руководящую работу не хочет. А зачем ему это нужно, если при своей операторской зарплате да надбавке за бригадирство он почти вдвое больше мастера получает? Заманить на ответственную должность удалось

только по партийной линии: коммунист не имел права отказаться от задания...

Теперь Воробьев вспоминает об этом с улыбкой. Сегодня принцип оплаты работы в бригаде другой, есть КТВ, и каждый знает, что получит в соответствии со своим вкладом в общее дело. На том и строится воспитание молодежи, для которой материальное вознаграждение является главным стимулом в работе. Каждого новичка закрепляют за опытным оператором, и только от него самого зависит, как скоро он из «подсобников» перейдет в разряд самостоятельных работников. Хочешь хорошо получать – учись, не ленись спросить лишнего раз, не интересуйся работой – так и останешься на вторых ролях.

Все виды работ строго распределены, освоение профессии начинается с самых простых операций – знакомства с кустами, объезда и обхода нефтепроводов, забора проб. Контроль за действующим фондом, вывод скважин на плановый режим – это доверяется только опытным операторам. Настоящий профессионал безо всяких приборов на слух определит, правильно ли работает скважина. Но за этой видимой легкостью – многолетний труд и неподдельный интерес к делу, которому служишь.

«Хозяйство» Воробьева – 20 кустов и ДНС-2 Петелинского месторождения, которые обслуживают 19 человек. Каждый хорошо знает свои обязанности, бригада работает как единый, хорошо отлаженный механизм. «Скважина – наша кормилица», – подчеркивает Анатолий Арсентьевич, и это бережное отношение передается ребятам. Секрет успеха в работе они объясняют просто: есть заинтересованность в результатах своего труда. А результат не приходит случайно. Как говорит Воробьев, «все зависит от человека».

На фото: Ветераны бригады, три Володи: Добровольский, Кузьминчук и Глазырин, справа Анатолий Воробьев.

Марина Зорина.

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2003-2006 ГОДЫ

УТВЕРЖДЕН НА КОНФЕРЕНЦИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

ОАО ЮГАНСКНЕФТЕГАЗ 6 ИЮНЯ 2003 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор разработан на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Соглашения между администрацией ЗАО ЮКОС ЭП и Межрегиональной профсоюзной организацией ОАО НК ЮКОС на 2003-2005 гг.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: **Открытое акционерное общество Юганскнефтегаз**, именуемое далее «Общество», в лице его представителя – управляющего Открытым акционерным обществом Юганскнефтегаз **Кудряшова Сергея Ивановича**, действующего на основании доверенности № ЮЭП-363/03 от 3 июня 2003 года, именуемое далее «Работодатель», и работники ОАО Юганскнефтегаз, именуемые далее «Работники», представленные объединенной профсоюзной организацией Открытого акционерного общества Юганскнефтегаз, именуемой далее «Профком», в лице ее председателя **Зайдовой Марии Васильевны**, действующей на основании Устава.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в Обществе, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- поддержания и повышения достойного уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив Общества признают Профком единственным представителем работников по вопросам, относящимся к Коллективному договору, а также при реализации права на участие в управлении Общества.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Стороны Коллективного договора принимают на себя обязательства, предусмотренные разделами настоящего Коллективного договора.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Общество в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за равный труд;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

- создавать условия для профессионального роста работников, повышения мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать бытовые условия работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное соци-

альное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и настоящим Коллективным договором;

- рассматривать представления Профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Общества присущими профсоюзу методами в соответствии с Уставом;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, правил проживания в вахтовых поселках и общежитиях, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать повышению квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня доходов работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Обществе;

- способствовать реализации программы «Культура производства»;

- участвовать в разработке мер, направленных на социальную защиту и оздоровление трудящихся и их семей;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам Общества.

Работники обязуются:

- полно, качественно, добросовестно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила проживания в вахтовых поселках и общежитиях, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- способствовать повышению эффективности производства и росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Общества.

Профсоюз представляет интересы работающих в Обществе членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивающих его на представление их интересов.

Профком не несет ответственности за нарушения закреплённых настоящим Коллективным договором прав не членом профсоюза, не уполномочивших профком на представительство их интересов.

Коллективный договор заключен на срок с 1 июня 2003 года до 1 марта 2006 г.

Разделы Коллективного договора № 4 и 6 действуют в течение одного года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ путём издания приказа-постановления.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны

ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на Общество, соглашениями, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.12. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Общества и настоящим Коллективным договором.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между администрацией ЗАО ЮКОС ЭП и Межрегиональной профсоюзной организацией ОАО НК ЮКОС и настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее, чем за три дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.

2.6. Работодатель обязуется реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями производства и с учетом финансовых возможностей Общества.

Ежегодные планы подготовки и повышения квалификации работников Общества согласовываются с Профкомом.

2.7. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии в Обществе вакансий.

2.8. При возникновении необходимости сокращения численности работников Работодатель и Профком обязаны принять упреждающие меры, направ-

ленные на снижение социальной напряженности в трудовых коллективах:

- прекращение приема новых работников на аналогичные сокращаемым должностям или временное ограничение приема новых работников;

- поэтапное высвобождение работников;

- повышение квалификации, пере-квалификация, профессиональное обучение без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку;

- ограничение сверхурочных работ по аналогичным сокращаемым должностям;

- предоставление работникам в первоочередном порядке вакантных мест при наличии необходимой квалификации;

- оказывать содействие в трудоустройстве подлежащих высвобождению работников с их согласия в другие организации Нефтеюганского региона и другие предприятия Компании.

2.9. Привлечение и использование в Обществе иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства.

2.10. Работодатель обязуется информировать Профком, подписавший Коллективный договор, о проведении реструктуризации в Обществе в порядке, установленном законом.

2.11. Массовое высвобождение работников по инициативе Работодателя, связанное с реорганизацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, полной или частичной приостановкой производства осуществляется лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) письменного уведомления Профкома. В уведомлении указываются причины, число работников, которых оно может затронуть, и срок, в течение которого намечено высвобождение.

Основными критериями массового высвобождения работников являются следующие показатели численности увольняемых либо сокращаемых за определенный календарный период:

- сокращение численности или штата Общества в количестве:

- 50 и более человек – в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек – в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек – в течение 90 календарных дней.

2.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, направлять Профкомом информацию о высвобождении работников, перечень имеющихся вакансий, список сокращаемых должностей и предполагаемые варианты трудоустройства.

2.13. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников Общества, являющихся членами одной семьи (муж и жена).

2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в две недели) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.15. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией и здоровьем, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Обществе.

2.16. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из Общества в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

2.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Общества Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.18. Работодатель обязуется сохранять работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, после увольнения и до поступления на другую работу, но не более двух лет, места в детских дошкольных учреждениях на равных условиях с работниками Общества.

(Продолжение на стр. 5)

Продолжение. Начало на стр. 4 Профком обязуется:

2.19. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.20. Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовой распорядок в Обществе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), а также графиками сменности (Приложение № 2). Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности в Обществе разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка, а также графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. Работодатель может, при необходимости, вводить вахтовый метод организации работ, суммированный учет рабочего времени, гибкий режим рабочего времени. Продолжительность рабочего времени может быть не более 11 часов в сутки, при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде. Рабочее время и время отдыха при работе вахтовым методом регламентируется графиком работы на вахте.

3.6. Для работников в возрасте до 16 лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю, для работников, являющихся инвалидами I и II группы, продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, на 4 часа в неделю и более.

3.7. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что администрация обязана устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

3.8. Работодатель обязуется предупредить работников об установлении неполного рабочего времени в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, а если это обстоятельство может повлечь за собой массовое увольнение работников, в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

3.9. Стороны согласились, что в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), допускается разделение рабочего дня на части.

Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения Профкома.

3.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день в течение двух дней подряд, 16 часов в неделю и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Общества в целом или

его структурного подразделения.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается в 2-кратном размере или, по желанию работника, компенсируется отгулом. В этом случае работа в нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Для оперативного разрешения возникающих неотложных вопросов в Обществе может вводиться дежурство в выходные и праздничные дни приказом по согласованию с Профкомом. За дежурство в выходные и праздничные дни работнику в течение ближайших десяти дней предоставляется отгул той же продолжительности, что и дежурство.

3.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.14. Всем работникам Общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.15. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

3.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Обществе, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков. Оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы следующим работникам:

- женщинам – перед уходом в отпуск по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.18. Работникам Общества предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (Приложение № 3);
- за ненормированный рабочий день (Приложение № 4);
- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в количестве 16 календарных дней и добавляются к 28 календарным дням.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

3.19. Работодатель обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению дополнительные оплачиваемые отпуска в рабочие дни:

- с рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- с регистрацией брака (собственно) – 3 календарных дня;
- в связи со свадьбой детей – 3 календарных дня;
- в связи со смертью родственников (супруга, детей, родителей, в том числе родителей супруга, родных сестер, братьев, отчима и мачехи) – 3 календарных дня;
- одному из родителей или опекуну, воспитывающим школьников младших классов (1-4 класс), в День знаний (1 сентября) – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день.

3.20. Доставка работников на работу и обратно производится служебным транспортом, при условии нахождения жилья (сборного пункта) на расстоянии более 3 км от предприятия или объекта и отсутствия других видов общественного транспорта.

Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части соблюдения времени работы и отдыха;
- представлять Работодателю мотивированное мнение при формировании

графика отпусков работников Общества.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется выплачивать каждому работнику Общества заработную плату, которая зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Оплата труда работников Общества осуществляется на основании регламентирующих положений, которые являются Приложениями № № 5-6 к Коллективному договору. Ввод в действие положений осуществляется по согласованию с Профсоюзным комитетом приказом-постановлением.

4.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по разрядам работников и отдельным профессиям приведены в Приложении № 7 к настоящему Коллективному договору.

4.3. Работодатель обязуется обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги равномерно в течение 2003 года, но не ниже официального уровня инфляции по ХМАО.

4.4. Работодатель обязуется производить компенсационные доплаты работникам Общества, занятым на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных (Приложение № 8).

4.5. Работодатель обязуется производить начисление и оплату районного коэффициента и северной надбавки к заработной плате на всю зарплату без ограничения в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными актами.

4.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам доплаты и надбавки согласно разработанному перечню (Приложение № 9) в соответствии с положениями (Приложения № № 5-6, 10-11).

4.7. Работодатель осуществляет мотивацию труда работников Общества в соответствии с корпоративными программами и программами Общества согласно перечню (Приложение № 12) и в соответствии с положениями (Приложения № № 13-18).

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию с отрывом от производства, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Общества, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату, за исключением лиц, получающих второе высшее образование.

4.8.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую, нижеоплачиваемую работу в Обществе, за ним сохранять его прежний средний заработок в течение 3-х месяцев со дня перевода.

4.8.3. За все рабочее время, затрачиваемое нахождение периодических медицинских осмотров, за работником сохранять средней заработок, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

4.8.4. Беременных женщин освобождать от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

4.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя по причине несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается в размере двух третей средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада.

4.11. Расчетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц.

Работодатель обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц в сроки с 10 по 15 число и с 20 по 25 число. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за отработанный месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка (Приложение № 19) утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.12. Заработная плата за время отпуска (отпускные) выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по соглашению сторон до получения работником отпускных выплат.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере

1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от сумм, не выплаченных в срок, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (заработной платы) по день фактического расчета включительно.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Каждый работник Общества имеет право на охрану труда и здоровья, в том числе:

5.1.1. На отказ без каких-либо необоснованных последствий для него от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности и от выполнения тяжелых работ, работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

5.1.2. На сохранение места работы, должности и среднего заработка на время приостановки работ в цехе, на участке, рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.2. В соответствии с достигнутой договоренностью Работодатель обязуется:

5.2.1. Создавать и укреплять службы промышленной безопасности и охраны труда в Обществе, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинетов охраны труда и уголков охраны труда».

5.2.2. Обеспечивать рабочие места, защищенные от воздействия вредных и опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму и профессиональное заболевание.

5.2.3. Соблюдать режим труда и отдыха работников, установленный законодательством и Коллективным договором.

5.2.4. Обеспечивать выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, согласно Приложению № 20.

5.2.5. Организовывать (не реже одного раза в 5 лет) проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей Профкома. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, Работодатель разрабатывает с Профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

5.2.6. Информировать работников о применяемых в производстве вредных веществах, результатах аттестации рабочих мест, степени воздействия вредных и опасных производственных факторов и установленных в связи с этим льготах и размерах компенсационных выплат.

5.2.7. Вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в Обществе, совместно с Профкомом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

5.2.8. На основании проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда и санитарно-технической паспортизации совместно с Профкомом разрабатывать планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, обеспечивать финансирование включенных в них мероприятий.

5.2.9. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда создавать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.2.10. Предоставлять возможность выполнения общественных обязанностей уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в рабочее время по обращению председателей Профкома с сохранением средней заработной платы.

5.2.11. Оказывать помощь в работе уполномоченным по охране труда Профкома, организовывать их обучение по охране труда за счет собственных средств, освобождать их от работы с сохранением заработной платы на время обучения.

5.2.12. Производить наложение дисциплинарных взысканий на уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по инициативе администрации только после согласования с Профсоюзным комитетом.

5.2.13. Обеспечивать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.2.14. Проводить за счет средств Общества обязательное обучение работников безопасным методам труда, профессиональную переподготовку, проверку знаний норм, правил, инструкций и аттестацию работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, – стажировку по охране труда на рабочих местах.

(Продолжение на стр. 6)

Продолжение. Начало на стр. 4-5

5.2.15. Обеспечивать работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, контролировать правильное их использование, обеспечивать за счет средств Общества их ремонт, стирку (чистку), подгонку по размеру.

5.2.16. Производить замену или ремонт специальной одежды и специальной обуви, пришедших в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.2.17. Бесплатно обеспечивать работников, чья работа связана с загрязнением, мылом или моющими и обезвреживающими средствами.

5.2.18. Приглашать представителей Профсоюзного комитета (технического инспектора труда) для участия в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Об авариях, групповых, тяжелых несчастных случаях и несчастных случаях со смертельным исходом информировать Профком (технического инспектора труда) в течение суток.

Представлять по запросу Профсоюзного комитета информацию о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев.

5.2.19. Организовывать постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, воздействиями вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников.

5.2.20. Обеспечивать беспрепятственный допуск на производственные объекты представителей Профкома в целях проведения проверок условий и охраны труда в Обществе и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.21. Привлекать представителей Профкома (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов социально-бытового назначения и по контролю за качеством спецодежды.

5.2.22. Ежегодно запрашивать в Фонде медицинского страхования данные о заболеваемости работников Общества. Совместно с Профсоюзным комитетом проводить анализ заболеваемости и разрабатывать «План санитарно-оздоровительных мероприятий».

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Отстаивать интересы и требования работающих по обеспечению безопасных и здоровых условий труда.

5.3.2. Обеспечить постоянный контроль за выполнением Работодателем мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда на производстве, предоставлением предусмотренных льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда, соблюдением Закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации».

5.3.3. Проводить ежегодный анализ общей заболеваемости работников Общества с целью выявления неблагоприятных климатических факторов, санитарно-бытовых условий на рабочих местах и обеспечения нуждающихся санаторно-курортным и профилактическим лечением.

5.3.4. Совместно с Работодателем один раз в полгода рассматривать вопросы о реализации социальных гарантий, выполнении комплекса профилактических мер по снижению вредных и опасных производственных факторов и обеспечения компенсаций при невозможности своевременного их устранения.

5.3.5. Вносить предложения Работодателю о поощрении работников за работу без травм и аварий, а также о привлечении к ответственности лиц, устраняющих ся от исполнения своих обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

5.3.6. Принимать участие в разработке и согласовании планов по улучшению условий труда в Обществе.

5.4. Работодатель и Профком обязуются на паритетных началах принимать решения, обеспечивающие здоровые и безопасные условия труда, предоставлять дополнительные, не установленные законом, льготы и компенсации с учетом реальных условий труда, обеспечивать консультативную помощь по вопросам охраны труда, здоровья и экологии всех работников Общества.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Производить выплату единовременной материальной помощи работникам (семье погибшего), пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, либо вследствие профессиональных заболеваний в качестве компенсации морального вреда в размере:

- а) при смертельном исходе – 160 тыс. рублей;
- б) при установлении инвалидности:
 - 1-й группы – 120-140 тыс. рублей;
 - 2-й группы (без права работы) – 100-120 тыс. рублей;
 - 2-й группы (с правом работы) – 80-90 тыс. рублей;
 - 3-й группы – 60 – 80 тыс. рублей
- в) при временной утрате трудоспо-

собности на срок более 4-х месяцев – 55 тысяч рублей.

Размер выплат определяется в каждом конкретном случае комиссией по социальной защите, созданной на паритетных началах Профсоюзным комитетом и Работодателем.

6.1.2. Полностью возмещать расходы: а) связанные с погребением работника в случае смерти в результате несчастного случая на производстве, б) смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания,

в) в случае смерти работника от обшего заболевания или несчастного случая в быту, не связанного с алкогольным, наркотическим, токсическим опьянением либо членовредительством, выделять материальную помощь семье умершего в размере 15 тысяч рублей.

В случае смерти близких родственников работников Общества (отец, мать, супруги, дети) выделять материальную помощь в размере 5000 рублей работнику, состоявшему в родственных отношениях с умершим.

6.1.3. Дополнительно установить ежемесячную выплату материальной помощи детям погибшего на производстве работника (до достижения ими 18-летнего возраста, а в случае продолжения учебы на весь период обучения, но не свыше достижения возраста 23-х лет) в размере двух минимальных тарифных ставок рабочего 1 разряда, занятого в нормальных условиях труда.

6.1.4. Производить оплату содержания в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях детей из семей работников, погибших на производстве, на условиях, предусмотренных для работников Общества.

6.1.5. Оплачивать детям работников, погибших на производстве, и работникам Общества, получившим производственную травму или профзаболевание, преемствующие продолжению работы по прежней специальности, обучение в учебных заведениях (ПТУ, средних специальных, высших учебных заведениях) РФ, имеющих государственную аккредитацию, по решению комиссии по социальной защите ОАО Юганскнефтегаз.

6.1.6. Выделять по заявлению родителя или опекуна 1 раз в год бесплатные путевки на лечение или отдых в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения Российской Федерации проживающим в Нефтеюганском регионе детям (в возрасте от 14 до 16 лет) работников Общества, погибших на производстве.

6.1.7. Социальные выплаты неработающим пенсионерам производить согласно Положению о предоставлении льгот и гарантий пенсионерам ОАО Юганскнефтегаз (Приложение № 21).

6.1.8. Производить ежемесячные выплаты пособия неработающим женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет в размере 2000 рублей, а в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет – 500 рублей. Указанное ежемесячное пособие выплачивается в виде пособий, установленных законодательством.

6.1.9. Производить ежеквартальную выплату материальной помощи малообеспеченным семьям, имеющим доход на каждого члена семьи ниже прожиточного минимума по ХМАО, в размере 3000 рублей.

6.1.10. Производить ежеквартально выплату материальной помощи семьям, имеющим на иждивении детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, в размере 3000 рублей.

6.1.11. Производить долевое финансирование содержания детских дошкольных учреждений.

6.1.12. Предоставлять бесплатные путевки в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам, детям-сиротам бывших работников Общества и компенсировать в размере 100% стоимость проезда ребенка и сопровождающего его лица к месту оздоровления.

6.1.13. Приобретать централизованно санаторно-курортные и оздоровительные путевки за счет средств различных источников по согласованию с Профсоюзным комитетом, с учетом анализа заболеваемости работников Общества, распределять их по согласованию с Профсоюзным комитетом согласно «Порядку распределения санаторно-курортных путевок в ОАО ЮНГ (Приложение № 22).

6.1.14. Работники Общества и неработающие члены их семей (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет) имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, независимо от времени использования отпуска.

Выплаты по льготному проезду являются целевыми и не суммируются, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Оплата стоимости проезда работника и

неработающих членов семьи производится в соответствии с Порядком оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно в ОАО ЮНГ (Приложение № 23).

6.1.15. Оказывать единовременную материальную помощь по заявлению работника в случае стихийных бедствий при уничтожении имущества (пожар, наводнения и т.д.), а также краж имущества, относящегося к предметам первой необходимости, в размере 5 000 рублей на одного члена семьи.

6.1.16. В случае, если среднемесячная зарплата работника (оклад + текущая премия с учетом районного коэффициента и северной надбавки) превышает 17 550 рублей, Работодатель обязуется производить доплату к пособию по временной нетрудоспособности или к пособию по беременности и родам до уровня среднемесячной зарплаты работника.

6.2. Работодатель оказывает содействие в получении мест в детских дошкольных учреждениях одному из родителей, являющемуся работником Общества, в соответствии со списком очередности. Список очередности формируется в Профсоюзном комитете.

6.3. Работодатель обязуется:

– способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, Спартакиад, Дней здоровья;

– освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка участников художественной самодеятельности, спортсменов для участия в мероприятиях, проводимых Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом и вышестоящими организациями.

Организовывать на отдаленных автономных месторождениях работу здравпунктов, обеспечить их необходимым оборудованием и медикаментами.

Обеспечивать проведение совместно с местными органами Госсанэпиднадзора России необходимую обязательную вакцинацию работников.

Финансировать организацию детского оздоровительного отдыха с представлением путевок в оздоровительные лагеря детям работников в возрасте до 15 лет за счет средств Общества в рамках утвержденного бюджета Общества.

Разрабатывать социальные программы Общества, направленные на улучшение условий труда и отдыха работников и их семей.

Выплачивать вознаграждение особо отличившимся работникам (в денежной форме или в виде подарков):

- к Дню ЮКОСа (по представлению руководителя структурного подразделения);
- к профессиональному празднику – Дню работников нефтяной и газовой промышленности (по представлению руководителя структурного подразделения);
- в честь юбилейных дат (50, 55, 60 лет) – 5 (пять) тысяч рублей.

Финансировать приобретение единых подарочных комплектов к Новому году для детей работников Общества в возрасте до 14 лет (включительно).

6.4. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом организует учет и анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности, общей заболеваемости работников, причин выхода на инвалидность и смертности.

6.5. В зависимости от мировых цен на нефть (долларов США за баррель Brent), определяемых по показателям Лондонской биржи на квартальной основе (среднемесячный индекс за предыдущий квартал) производить социальные выплаты по следующей шкале:

- до 12 долл/баррель включительно – коэффициент 0,5;
- от 15,01 до 19,0 долл/баррель включительно – коэффициент 0,75;
- от 19,01 до 23,0 долл/баррель включительно – коэффициент 1,0;
- от 23,01 до 25,0 долл/баррель включительно – коэффициент 1,25;
- от 25,01 и выше – коэффициент 1,5.

Коэффициенты применяются к квартальным долям утвержденного годового бюджета, рассчитываемого согласно порядку, разработанному и установленному в Компании, в части статей, предусмотренных на финансирование выплат по настоящему Коллективному договору. Понижающие коэффициенты не применяются к пунктам 6.1.1-6.1.5. Выделенные дополнительные средства распределяются на социальные нужды, перечисленные в разделе 6, а также другие выплаты социального характера, предусмотренные Коллективным договором, решением Комиссии по социальной защите Общества.

Профком обязуется:

– обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

– содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

– контролировать сохранение архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

– содействовать работникам в участии в долевом строительстве жилья с привлечением банковского (ипотечного) кредита;

– участвовать и организовывать культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия для работников Общества согласно совместно разработанному с Работодателем плану работы.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

7.1. Молодыми работниками считаются сотрудники Общества в возрасте до 30 лет.

7.2. Молодыми специалистами – сотрудники Общества, работающие в течение трех лет после окончания обучения в высшем учебном заведении по очной форме обучения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Продолжить практику назначения и выплаты стипендий и грантов Компании для студентов и аспирантов государственных образовательных учреждений профессионального высшего образования согласно действующему порядку.

7.3.2. В рамках обеспечения Общества высококвалифицированными специалистами международного уровня поддерживать программы магистерской подготовки, реализуемые совместно ведущими российскими и зарубежными техническими вузами.

7.3.3. Реализовывать комплекс мероприятий по работе с молодыми специалистами в целях обеспечения профессиональной адаптации и профессионального роста:

- дополнительные учебные программы;
- проведение научно-практических конференций.

7.3.4. Предоставлять преимущественное право при трудоустройстве в Общество молодым специалистам, окончившим учебные заведения с отличием, а также выпускникам высших учебных заведений, получающим во время обучения стипендии Компании.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Оказывать содействие в реализации и пропаганде корпоративных программ по работе с молодежью.

7.4.2. Обеспечить при Профкоме Общества создание молодежной комиссии с включением в нее представителей Совета молодых специалистов.

7.4.3. Оказывать всемерную помощь совету молодых специалистов Общества в организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Соглашением между администрацией ЗАО ЮКОС ЭП и Межрегиональной профсоюзной организацией ОАО НК ЮКОС и настоящим Коллективным договором.

8.2. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюзного комитета, реализации законных прав работников и их представителей.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Ежемесячно с согласия трудового коллектива в соответствии со ст. 377 ТК РФ перечислять денежные средства на счет Профсоюзного комитета для проведения культурно-массовой, физкультурной и иной работы (содержание проф. аппарата) в размере 0,7% от фактического фонда оплаты труда (в пересчете на фактическую среднесписочную численность), но не более 12 млн. руб. в год.

8.4.2. Признать за выборными работниками право вернуться на прежнее место работы.

8.4.3. Обеспечить взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на основе их письменных заявлений и перечисление на расчетный счет Профкома.

8.4.4. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, а также транспортных средства, средства связи и оргтехнику.

8.4.5. Перечислять Профкому денежные средства на выплату премий и других видов материальной поощрения освобожденным штатным работникам профсоюза в размерах и сроках, предусмотренных для соответствующих категорий работников.

8.4.6. Перечислять Профкому денежные средства на оплату труда председателя объединенного Профкома и председателей Профкомов структурных единиц в размерах, предусмотренных штатным расписанием соответствующих заместителей руководителей.

(Окончание на стр. 7)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Окончание. Начало на стр. 4-6

8.4.7. Предоставлять освобожденным штатным работникам профсоюза предусмотренные настоящим договором и действующим законодательством трудовые и социально-бытовые льготы как любому штатному работнику Общества.

8.4.8. Производить выборным профсоюзным работникам повышение квалификации по ранее занимаемой должности (специальности) по окончании выборных полномочий за счет собственных средств.

8.5. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. С этой целью Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профкома юридическую базу данных «Консультант» и оплачивает обновление ее содержания.

Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

8.6. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профкома вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, ФАПы, предприятия торговли и общественного питания, общепития и другие места работы в Обществе;
- готовить предложения по улучше-

нию их деятельности и направлять Работодателю для принятия мер.

8.7. Работодатель оказывает содействие Профкому в организации и проведении независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомит Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.8. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Общества и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

Работодатель обязан рассмотреть их и дать ответ в течение одного месяца.

8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. Представители Профкома в обязательном порядке включают в комиссию: по реорганизации, по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве на уровне структурных подразделений.

8.11. Через средства массовой информации Профком информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.12. Работодатель не препятствует проведению в рабочее время 2-х проф-

союзных собраний (конференций) в год, при условии согласования Профсоюзным комитетом времени их проведения не позднее чем за 15 дней.

8.13. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что неосвобожденному профсоюзному активу по письменному заявлению непосредственному руководителю 1 раз в месяц предоставляется свободный рабочий день для проведения профсоюзной работы и время обучения на профсоюзных курсах с сохранением заработной платы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны пришли к соглашению: Предоставить право внесения изменений и дополнений в настоящий Договор и Приложения к нему в период его действия Профсоюзному комитету и уполномоченным представителям Работодателя путем проведения коллективных переговоров и издания приказа-постановления.

Внесение изменений и дополнений, ухудшающих положение работника Общества в раздел 4 и 6, производится после утверждения конференцией трудового коллектива.

9.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны обязуются не реже, чем раз в квартал, по инициативе Профкома проводить совместные заседания по рассмотрению итогов проверок выполнения Коллективного договора.

9.3. Итоги работы Комиссии, созданной совместно приказом-постановлением, рассматриваются на собраниях (кон-

ференции) работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на конференции выступают их первые руководители.

9.4. На время осуществления деятельности по контролю за выполнением Коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия Профкома.

9.5. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду.

9.6. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников Общества в 20-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сергей Кудряшов,
управляющий
ОАО Юганскнефтегаз,
Мария Зайдова,
председатель
профсоюзного комитета
ОАО Юганскнефтегаз.

**Приложение № 3 к Коллективному договору
ОАО Юганскнефтегаз на 2003-2006 гг.**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ОАО Юганскнефтегаз, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда

№ пп	Профессия (должность)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)	№№ раздела, пп списка, утвержденного постановлением № 369/П-16 от 01.11.77 г.
1.	Газорезчик, занятый: - на работах в замкнутых сосудах, помещениях - на наружных работах	12 6	XIII, п.2 XIII, п.1
2.	Дефектоскопист рентгено-гаммаграфирования	12	XLI, п.5
3.	Лаборант химического анализа на анализе газа и нефти	12	IX, п.99
4.	Машинист технологических насосов	6	IX, п.41
5.	Машинист насосной станции по закачке рабочего агента в пласт	6	IX, п.9
6.	Машинист технологических компрессоров	6	IX, п.108
7.	Мастер по добыче нефти и газа (ДНГ)	6	IX, п.26
8.	Оператор копировальных и множительных машин	6	XLIII, п.109
9.	Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки	6	IX, п.18
10.	Оператор по добыче нефти и газа	6	IX, п.14
11.	Оператор по исследованию скважин	6	IX, п.15
12.	Оператор по подготовке скважин к капитальному и подземному ремонту скважин	6	IX, п.12
13.	Оператор по поддержанию пластового давления	6	IX, п.15
14.	Оператор пульта управления в добыче нефти и газа	6	IX, п.14 (б)
15.	Оператор товарный	6	IX, п.94
16.	Оператор технологических установок	6	IX, п.41
17.	Оператор электронно-вычислительных машин	6	XLIII, п.182
18.	Слесарь по ремонту технологических установок, занятый в товарных цехах, в реакгентном хозяйстве	6	IX, п.143
19.	Трубопроводчик линейный Сменный мастер газового цеха	6	IX, п.106
20.	Электрогазосварщик: - при работе в помещениях; - при наружных работах	12 6	XIII, п.13 (а)
21.	Электросварщик ручной сварки: - при работе в помещениях; - при наружных работах	12 6	XIII, п.13 (а)
22.	Мастер (по ликвидации последствий аварий)	6	
23.	Слесарь-ремонтник	6	

**И.В.Щелкунов, заместитель управляющего
ОАО Юганскнефтегаз, начальник Управления кадровой политики.**

**Приложение № 4 к Коллективному договору
ОАО Юганскнефтегаз на 2003-2006 гг.**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ОАО Юганскнефтегаз, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№ пп	Профессия (должность)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
Цеховой персонал		
1.	Начальник ЦИТС	6
2.	Начальник цеха (ДНГ, ППД, ППН, газовый, ТОРТ)	6
3.	Начальник участка (ДНГ, ППД, ППН, газовый, ТОРТ), установки, лаборатории, резервуарного парка	4
4.	Заместитель начальника цеха (ДНГ, ППД, ППН, газовый, ТОРТ)	6
5.	Мастер, механик, технолог (ДНГ, ППД, ППН, газовый, ТОРТ)	5
Аппарат управления ОАО ЮНГ		
1.	Секретарь	6

**И.В.Щелкунов, заместитель управляющего
ОАО Юганскнефтегаз, начальник Управления кадровой политики.**

**Приложение № 5
к Коллективному договору
ОАО Юганскнефтегаз
на 2003-2006 гг.**

**ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников
ОАО Юганскнефтегаз
1. Общая часть**

1.1. Настоящее Положение является обязательным и единым для всего Общества и служит основанием для формирования их фонда заработной платы в рамках лимита денежных средств, утвержденных плана доходов и расходов на год.

1.2. Тарифные ставки рабочим и должностные оклады служащим устанавливаются на основе единой тарифной сетки по оплате труда и определяют уровень оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников при соблюдении установленной законодательством продолжительности рабочего времени в учетном периоде и выполнении трудовых обязанностей.

1.3. ЕТС представляет собой систему тарифных коэффициентов по разрядам, определяющим размер тарифной ставки (оклада) для всех профессий, должностей и профессионально-квалификационных групп работников относительно тарифной ставки (оклада) 1-го разряда (Приложение №1).

1.4. Размер месячной тарифной ставки (оклада) 1-го разряда ЕТС установлен в размере 1400 рублей.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда рабочих осуществляется по тарифным ставкам в соответствии с присвоенным разрядом согласно принадлежности профессии к уровню оплаты труда (Приложение №2).

2.2. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих производится по должностным окладам согласно утвержденному Вице-президентом ЗАО ЮКОС ЭП, управляющим ОАО Юганскнефтегаз штатному расписанию в пределах диапазона тарифных разрядов ЕТС (Приложение № 3), в исполнительном аппарате ОАО с учетом персональных надбавок, предусмотренных штатным расписанием.

2.3. Заместителям начальников отделов, цехов, участков должностные оклады устанавливаются в диапазоне тарифных разрядов оплаты на один разряд ниже, чем у начальников соответствующих подразделений.

2.4. Компенсационные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно Приложению №4.

2.5. Оплата сверхурочных работ, простоев, за работу в выходные и празд-

ничные дни производится согласно Трудовому кодексу РФ.

2.6. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40% часовой тарифной ставки присвоенного разряда.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

2.7. За работу с разделением смены на части, если перерыв в работе составляет свыше двух часов, производится доплата до 30% тарифной ставки (оклада).

2.8. Водителям автомобилей при работе на линии устанавливается надбавка за классность в размере: до 25% тарифной ставки - 1 класс, до 10% тарифной ставки - 2 класс.

2.9. Доплаты за совмещение профессий (расширение зоны обслуживания) устанавливаются распоряжением по Обществу при наличии соответствующего удостоверения о профессиональной подготовке.

2.10. Водителям легковых автомобилей, при работе на линии, может устанавливаться надбавка за ненормированный рабочий день до 25% тарифной ставки.

2.11. Стимулирующие доплаты и надбавки за высокую квалификацию, сложность выполняемых работ, особые достижения в труде и др. могут устанавливаться на основании соответствующих регламентирующих документов.

2.12. Бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, могут устанавливаться доплаты за руководство бригадой (в случае отсутствия мастера в бригаде) с численностью рабочих: до 10 человек - 500 рублей;

от 11 до 20 человек - 600 рублей;

свыше 20 человек - 800 рублей.

Выплата доплаты за руководство бригадой производится только при условии выполнения бригадой установленных заданий при высоком качестве.

2.13. Доплаты, указанные в пп.2.4.-2.10., устанавливаются от присвоенной тарифной ставки соответствующего профессии уровня оплаты труда.

2.14. Доплаты и надбавки, указанные в пп.2.8.-2.12. выплачиваются в пределах ФЭП структурного подразделения.

2.15. Премии работников производится в соответствии регламентирующим документам, действующим в ОАО ЮНГ.

И.В.Щелкунов,
заместитель управляющего
ОАО Юганскнефтегаз, начальник
Управления кадровой политики,
Е.А.Астафьева, начальник отдела
организации и мотивации труда.
(Продолжение
в следующем номере)

• **ВОЗЬМИТЕ НА ЗАМЕТКУ**

Избыток растительных жиров опасен

Ограничить употребление продуктов с большим содержанием растительных жиров призвало соотечественников японское общество диетологов. Выяснилось, что пристрастие к майонезу, картофельным чипсам и особенно к растительному маслу может вызвать раковое заболевание или инфаркт миокарда.

Дело в том, что линолевая кислота, которая в большом количестве содержится в растительных маслах, в нормальных дозах необходима нашему организму, поскольку способствует снижению уровня холестерина в крови. Но надо знать, что ее суточная норма для взрослого человека – 7 граммов, а если этот рубеж перейден, то, согласно результатам исследований японцев, кислота начнет оказывать на организм обратный эффект. В процессе обмена веществ она превращается в опасные

компоненты, которые могут вызвать различные патологии, включая рак, болезни сердца, аллергию.

Если вы устали —

пейте рыбий жир. Так советуют британские медики, впервые тщательно исследовавшие это тяжелое заболевание. Синдром хронической усталости (СХУ) возникает из-за повреждения клеточных мембран в коре головного мозга и сопровождается болью в мышцах, амнезией, быстрой потерей сил, лишает человека работоспособности.

Британские эксперты установили, что у страдающих СХУ в клетках мозга снижено содержание фосфолипидов – жиров особого состава, являющихся необходимым компонентом клеточных мембран. Так вот, именно рыбий жир содержит компоненты, улучшающие состояние поврежденных клеточных мембран.



ГДЕ ТЫ, ЛЕТО?

Фото Елены Романовой.

Пряный вкус здоровья

Знаете ли вы, что пряности не только улучшают вкус пищи, но и обладают лечебными свойствами, способствуют похуданию?

Бasilik, например, обладает антиспазматическим действием и улучшает пищеварение. Не являясь сам по себе средством для похудения, он дает организму ощущение комфорта.

Чеснок обладает мочегонным эффектом и способствует улучшению пищеварения.

Звездчатый анис улучшает пищеварение, что важно в период диеты, особенно белковых.

Водоросли, как и другие морепродукты, повышают скорость сжигания жиров.

Бергамот обладает седативным, антистрессовым эффектом. При его регулярном употреблении вы начнете относиться к еде с олимпийским спокойствием.

Мелисса улучшает пищеварение, участвует в процессе сжигания жиров, снимает боли в кишечнике.

Кориандр является желчегонным средством, синонимом плоского живота и здорового желудка.

Имбирь обладает антиоксидантным и стимулирующим действием.

Перец стимулирует работу пищеварительного тракта, предупреждает метеоризм, способствует выведению жидкости из организма.

Шхуна экспедиции	Промежуток времени	Картина	Опережение	Судьба, участь	Пивная в Англии
Г. Седова				Щеголь, фронт	
Участок земли под овощами					
Заостренная толстая палка		Горе, несчастье			
		Имя Жеглова			
Дитя	Ресторан с эстрадой	Мера земельной площади	Вассальный договор	Фильм С. Соловьева	Денежная единица Афганиста
Частая стрельба из оружия					
			Вид договора купли-продажи		
Средство для переправы	Талант	День в середине месяца (др.-рим.)	Большой сосуд	Ремень, часть упряжи	
Линия на термодинамическом состоянии					
Княжеский титул в Индии				"Батый" (автор)	
Буква славянской азбуки			Остров в Онежском озере		

• **НУ И ДЕЛА!**

Большинство британских джентльменов — иждивенцы

Это показали итоги опроса общественного мнения, проанализированные экспертами британского банка «ЭГГ». Причем далеко не все чувствуют себя комфортно, если их половина несет на себе основную часть нагрузки по содержанию семьи, и испытывают чувство вины. Однако пятая часть опрошенных не ощущает неловкости от своего беспроblemного стиля жизни за чужой счет. Более того, большинство этих «трутней» утверждают, что их благоверные просто счастливы заниматься пополнением семейного бюджета, а треть сетует на то, что финансовые дела вы-

зывают у них только стресс. 42 процента современных британцев не видят никакой необходимости зарабатывать больше, чем их супруги. По их мнению, от этого их статус «настоящего мужчины» никак не страдает. Что же касается англичанок, то они, по итогам опроса, разделились на две почти равные части: 49 процентов их вполне сжились с ролью главного кормильца, 51 процент с радостью поменялись бы местами со своими мужьями-иждивенцами. Четверть британцев отмечает, что ежедневная забота о куске хлеба ничего, кроме головной боли, не приносит.

• **УЛЫБНИСЬ!**

Деловая женщина сидит в баре. К ней подходит мужчина:
— Здравствуйте! Разрешите предложить свою компанию...
— А почему вы хотите ее продать?

Звонок в фирму:
— Здравствуйте, я прочитал ваше объявление, вы ищете нового бухгалтера?
— Старого тоже.

— У меня просто необычайно умная собака, ты представляешь: каждое утро она приносит мне газету!
— Ну и что здесь такого? В этом нет ничего удивительного.



— Так я же ничего не выписываю!

Я был женат два раза. Оба раза неудачно. Первая жена от меня ушла. А вторая — нет.

— От моей болезни у вас вряд ли есть лекарство, — вздохнул больной.
— Не беспокойтесь, — ответил врач. — У нас столько лекарств, что для некоторых из них еще нет болезней.

— Мама, мама, к нам залетел Карлсон и летает по комнате.
— Малыш, это не Карлсон, это твой папа вентиляторчинит.

Объявление:
«Дети! Не трогайте оголенные провода мокрыми руками. Они от этого ржавеют и портятся».

— Обвиняемый, как вы объясните то, что убили свою тещу пятью выстрелами из пистолета?
— После пятого выстрела патрон заклинило.

Раньше мои волосы были сухими и безжизненными, но после того, как я попробовала «Dove», они ожили и расплзлись по всей квартире...

Встречаются два друга. Один другому говорит:
— Сегодня на рыбалку с женой еду.
— А она у тебя что, рыбачит?
— Поначалу рыбачила, а сейчас ничего, втянулась.

— Где собирается проводить это лето ваша семья?
— Дочь — в Швейцарии, сын — в Америке, жена — в Париже, ну а я, по этой причине, скорее всего в тюрьме.

Настоящий эстонец должен сделать в жизни три вещи: уснуть, уснуть и еще раз уснуть.

Ответ на кроссворд из прошлого номера

У	Р		Ф		
К	Р	А	Ю	Х	А
О	О	Н	А	Й	В
Б	Л	У	Д	К	Л
			Е	Е	П
К	А	В	А	Р	Д
К	А	З	У	С	У
Л		Т	Ч	Б	
Х	А	Б	А	Н	Е
А	Г	У	Т	И	Л
С	А	К	З	И	М