

Генеральный директор
ООО «Газпром трансгаз Югорск»



П.М. Созонов

Председатель
ППО «Газпром трансгаз Югорск
профсоюз»



А.В. Михолап

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**
Общества с ограниченной ответственностью
«Газпром трансгаз Югорск»
на 2022 – 2024 годы

Утвержден конференцией трудового
коллектива ООО «Газпром трансгаз Югорск»
«21» декабря 2018 года

Коллективный договор, (изменение, дополнение) зарегистрирован в <u>г. Югорске</u> (наименование органа по труду)
<u>Ханты-Мансийский автономный округ - Югра,</u> <u>Ханты-Мансийский автономный округ - Югра,</u>
Регистрационный № <u>000113</u>
« <u>09</u> » <u>января</u> <u>2019</u> года
(дата регистрации)
Должность <u>начальник отряда № 1 ТПО</u> <u>Ольга Евгеньевна Егорченко ст. б.</u> (подпись) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	5
Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН	6
Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА	11
Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	15
Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	16
Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.....	37
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ	40
Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.....	43
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	44

Приложения:

Приложение № 1	Положение о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Югорск»	45
Приложение № 2	Перечень должностей с указанием продолжительности отпусков	51
Приложение № 3	Положение о медицинском обеспечении работников, членов их семей	55
Приложение № 4	Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях ПАО «Газпром» работникам ПАО «Газпром» и его организаций	67

Коллективный договор ООО «Газпром трансгаз Югорск» на 2022 – 2024 годы

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Югорск» (далее – Работники), представителем которых является Первичная профсоюзная организация «Газпром трансгаз Югорск профсоюз» (далее – Профсоюзная организация) в лице председателя Профсоюзной организации А.В. Михолапа, и Обществом с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Югорск» (далее – Работодатель), в лице генерального директора ООО «Газпром трансгаз Югорск» П.М. Созонова, именуемыми в дальнейшем Стороны.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов Сторон, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение), а также Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ.

Цель заключения Договора:

- совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога Сторон Договора;
- создание на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности Работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности ООО «Газпром трансгаз Югорск»;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в Обществе.

Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

Основные термины:

Для целей Договора применяются следующие термины и определения:

Общество – Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Югорск» (ООО «Газпром трансгаз Югорск»).

Профсоюз – Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (далее – Профсоюз).

«Газпром профсоюз» – Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз» (далее – «Газпром профсоюз»).

Профсоюзная организация – Первичная профсоюзная организация «Газпром трансгаз Югорск профсоюз».

Выборный орган Профсоюзной организации – Профсоюзный комитет или Президиум Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

Дети-сироты – лица в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба или единственный родитель.

Лица из числа детей-сирот – лица в возрасте от 18 до 24 лет, у которых, когда они находились в возрасте до 18 лет, умерли оба или единственный родитель.

Многодетная семья – семья, в которой родились и (или) воспитываются трое и более детей (в том числе усыновленные, а также пасынки и падчерицы) в возрасте до 18 лет, а обучающиеся по очной форме обучения в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы, - до 24 лет. В составе многодетной семьи не учитываются дети, находящиеся на полном государственном обеспечении, и дети, в отношении которых родители лишиены родительских прав или ограничены в родительских правах.

Молодые Работники – лица в возрасте до 35 лет (если в законодательстве или Договоре не указан иной возраст).

МТС – минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда основного производства, занятого в транспорте газа в нормальных условиях труда по Единой тарифной сетке.

Возраст, дающий право на пенсию по старости:

- возраст, дающий право на пенсию по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим по 31 декабря 2018 года;

- возраст, достижение которого с 01 января 2019 года дает право на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350-ФЗ);

Пенсия по старости:

- до 1 января 2015 года пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

- с 1 января 2015 года страховая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях».

Пенсия по инвалидности:

- до 1 января 2015 года пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

- с 1 января 2015 года страховая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях».

Работникам филиалов Общества, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, льготы, отмеченные «МТС*», выплачиваются с учетом районного коэффициента.

При предоставлении льгот, гарантий и компенсаций Работникам на членов семьи в связи с различными обстоятельствами, применение районного коэффициента производить в зависимости от места фактического проживания членов семьи.

При предоставлении льгот, гарантий и компенсаций применять размер МТС, действующий на момент совершения события, являющегося основанием для выплаты.

Работники, имеющие не снятый в установленном порядке выговор за нарушение трудовой и производственной дисциплины или причинившие своими виновными действиями ущерб Обществу, лишаются на срок не более года права на получение льгот по настоящему Договору (совместным решением Работодателя и Профсоюзной организации, с указанием конкретных льгот и сроков лишения права на получение льгот).

Работникам, имеющим не погашенные в добровольном порядке задолженности перед Обществом, совместным решением администрации Общества и Профсоюзной организации предоставление льгот может быть приостановлено до полного погашения задолженности.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Действие Договора распространяется на:

- Работников Общества;
- Работников Профсоюзной организации в объеме, установленном настоящим Договором.

1.2. Признание бывших Работников пенсионерами ООО «Газпром трансгаз Югорск» и их социальная защита осуществляется в соответствии с Положением о социальной защите пенсионеров ООО «Газпром трансгаз Югорск», принимаемым на основе Типового положения, утвержденного ПАО «Газпром».

1.3. Регулирование социально-трудовых отношений в Обществе, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению настоящего Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Югорск» (далее – паритетная

комиссия), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон (Приложение № 1).

Паритетная комиссия осуществляет толкование положений настоящего Договора. Разъяснения паритетной комиссии по вопросам применения положений Договора являются обязательными и доводятся до сведения Работников и Работодателя. По инициативе сопредседателя паритетной комиссии от Работодателя или сопредседателя паритетной комиссии от Профсоюзной организации допускается принятие решений паритетной комиссией о внесении изменений и дополнений в Договор путем заочного голосования (опросным путем), т.е. без совместного присутствия на заседании членов паритетной комиссии. Такое голосование может проводиться путем обмена документами посредством почтовой, телеграфной, электронной или иной связи, обеспечивающей аутентичность передаваемых и принимаемых сообщений и их документальное подтверждение. До подписания дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор сопредседателями паритетной комиссии со стороны Работодателя и Профсоюзной организации, проект дополнительного соглашения подписывается членами паритетной комиссии со стороны Работодателя и направляется в Профсоюзную организацию для его подписания членами паритетной комиссии со стороны Профсоюзной организации.

1.4. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.5. Предоставление социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором, Работникам Общества, работникам Профсоюзной организации, членам их семей сверх размеров, установленных законодательством Российской Федерации, осуществляется за счет средств Общества.

1.6. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законодательства о труде, настоящего Договора, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам, созданных в Обществе и его филиалах.

Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно – договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные Договором обязательства.

2.1.3. Принимать меры, направленные на достижение взаимных договоренностей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.4. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Обществе, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в Обществе.

2.1.5. Организовывать смотры-конкурсы профессионального мастерства, конкурсы за достижение высоких результатов в производственной и социально-экономической работе, а также разрабатывать социальные программы, включая программы, направленные на оздоровление Работников, проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с Работниками и членами их семей.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, их финансирование в пределах бюджетов ПАО «Газпром» и его дочерних обществ.

2.2.2. Принимать меры, направленные на:

- охрану здоровья Работников и создание безопасных условий труда;
- определение необходимости и обеспечение подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд в порядке, установленном локальными нормативными актами ПАО «Газпром», настоящим Договором и/или трудовыми договорами.

2.2.3. Поощрять Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества, за заслуги и высокие результаты в труде наградами Общества и ПАО «Газпром».

2.2.4. Признавать Первичную профсоюзную организацию «Газпром трансгаз Югорск профсоюз» единственным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и осуществлять свои взаимоотношения с Профсоюзной организацией в соответствии с Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также уставом Профсоюзной организации и Договором.

2.2.5. Обеспечивать участие Профсоюзной организации в разработке программ по социальной защите Работников.

2.3. Профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять интересы всех Работников независимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

2.3.2. Представлять интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших соответствующий выборный орган Профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной Профсоюзной организацией.

2.3.3. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнения обязательств по настоящему Договору.

2.3.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3.5. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Стремиться к высокой эффективности своего труда.

2.4.2. Соблюдать требования охраны труда.

2.4.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности.

2.4.4. Стремиться к повышению своей квалификации.

2.4.5. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.

2.4.6. Соблюдать единые стандарты корпоративной культуры, установленные локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и соблюдать нормы делового поведения, отраженные в Корпоративном кодексе ООО «Газпром трансгаз Югорск».

2.4.7. Выполнять рекомендации и назначения по результатам медицинских осмотров.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) Работников определяется Работодателем с учетом характера и специфики производства, а также условий труда.

3.2. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора¹ с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.3. Режим работы для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается настоящим Договором или трудовыми договорами в соответствии со статьей 320 Кодекса.

Разрешается распространять действие льготы на женщин – работниц Общества, проживающих в Свердловской области, имеющих детей (ребенка) дошкольного и (или) школьного возраста, на основании заявления и по согласованию с руководителем филиала.

3.4. В Обществе для Работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями являются суббота и воскресенье.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются Работникам в соответствии с графиками работы, которые составляются с расчетом соблюдения нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учетный период.

В случае, если для Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего времени в течение трех месяцев, учетный период может быть увеличен до одного года.

¹ В Договоре гарантий и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Положением о проведении специальной оценки условий труда и установлении гарантий и компенсаций Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ПАО «Газпром», утвержденным приказом ПАО «Газпром» от 11 октября 2017 г. № 684.

3.5. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами Общества, в том числе Работникам:

- с ненормированным рабочим днем – продолжительностью не менее 3 и не более 14 календарных дней, в соответствии с Приложением № 2;
- работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;
- входящим в состав нештатных аварийно-спасательных формирований, продолжительностью не более 3 календарных дней;
- уполномоченным по охране труда профсоюза, не освобожденным от основной работы, продолжительностью не более 3 календарных дней по представлению выборного органа первичной профсоюзной организации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.6. На основании письменного заявления Работника Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128 и 263 Кодекса, а также иными федеральными законами.

3.7. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющим ребенка в возрасте до 16 лет (одному из родителей, опекуну, попечителю, приемному родителю), по их письменному заявлению Работодатель ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

3.8. В случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Время предоставления отпусков данным категориям Работников учитывается при составлении графика отпусков.

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

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.10. По соглашению между Работником и Работодателем в период с мая по сентябрь рекомендуется устанавливать максимальную продолжительность ежегодных отпусков: в районах Крайнего Севера – 52 календарных дня, в приравненных к районам Крайнего Севера – 44 календарных дня. Оставшиеся дни отпуска предоставляются в другой период в соответствии с графиком отпусков, разработанным с учетом возможностей производства и мнения Работников.

3.11. Работодатель освобождает Работника от работы с сохранением заработной платы при вакцинации (повторной вакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) на 2 дня на условиях и в порядке, установленных локальным нормативным актом Общества.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель устанавливает системы оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок, премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие выплаты в соответствии с законодательством, нормативными актами ПАО «Газпром» и на основе локальных нормативных актов Общества, принимаемых с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.

Оплата труда Работников Общества производится в соответствии с Положением об оплате труда Работников ООО «Газпром трансгаз Югорск» (филиала, администрации Общества).

4.2. Пересмотр действующих и введение новых условий, форм и систем оплаты труда и материального стимулирования, порядок введения, замены и пересмотра норм труда осуществляется с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.

4.3. Минимальная тарифная ставка (МТС) устанавливается приказом Общества с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации в соответствии с приказом ПАО «Газпром» о повышении тарифных ставок и должностных окладов. На основе минимальной тарифной ставки определяются диапазоны должностных окладов (тарифных ставок) Работников, оплачиваемых по Единой тарифной сетке.

Минимальная тарифная ставка также применяется для расчета размера социальных льгот, гарантий и компенсаций. При изменении (увеличении) минимальной тарифной ставки исчисление размера социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется исходя из ее нового размера.

4.4. Повышение минимальной тарифной ставки, сроки и размеры проведения индексации с учетом роста среднемесячной заработной платы в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах к предыдущему году и в соответствии с прогнозируемым

повышением индекса потребительских цен на соответствующий год на основании данных Министерства экономического развития Российской Федерации осуществляется ПАО «Газпром» с учетом мнения «Газпром профсоюза».

4.5. Заработка плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный Работником счет в банке в следующие дни: 14 числа и в виде аванса 28 числа каждого месяца.

На основании личного заявления Работника заработную плату можно перечислять на указанный счет через учреждение банка.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Оплата отпуска производится Работодателем не позднее чем за три дня до его начала.

Если заявление на внеочередной отпуск (его часть) было подано Работником позднее чем за три дня до отпуска, то по заявлению Работника оплата отпуска производится не позднее трех дней с момента подачи заявления на отпуск либо отпуск предоставляется не ранее чем через три дня после подачи заявления на отпуск.

4.7. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и других выплат, причитающихся Работникам, и несет ответственность за нарушение сроков их выплаты в соответствии со статьей 236 Кодекса.

4.8. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.9. Для определения размера средней заработной платы (среднего заработка) Работников расчет производится в порядке, предусмотренном статьей 139 Кодекса.

4.10. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и

порядок выплаты указанного вознаграждения определяются исходя из МТС и 8-часового дня (независимо от разряда), без районного коэффициента и северной надбавки.

4.11. Время простоя по вине Работодателя оплачивается исходя из размера средней заработной платы Работников за фактическое время простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работников, оплачивается в размере месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работников не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работниками их трудовых функций, Работники обязаны сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

4.12. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Размер доплат к тарифной ставке (окладу) конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.13. Возмещение расходов, связанных с командировкой, осуществляется в соответствии с Положением о служебных командировках Работников ООО «Газпром трансгаз Югорск».

На основании личного заявления Работника командировочные расходы можно перечислять на указанный им счет через учреждение банка.

4.14. Компенсация затрат, связанных с участием в мероприятиях по физической культуре, спорту и самодеятельному искусству, производится на основании «Положения о проведении физкультурных, спортивных и культурно – массовых мероприятий ООО «Газпром трансгаз Югорск».

4.15. Предоставление гарантий и компенсаций Работникам, освобождаемым от основной работы на период спортивных соревнований, конкурсов самодеятельного искусства и других мероприятий, проводимых в Обществе, осуществляется в соответствии с Соглашением, заключенным между Обществом и Работником.

4.16. Предоставление гарантий и компенсаций при направлении Работников на прохождение независимой оценки квалификации (НОК) осуществляется в следующем порядке:

4.16.1. Работодатель, с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации, определяет перечень необходимых профессий и специальностей для направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации (далее – независимая оценка квалификации), с целью определения соответствия

положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

4.16.2. При направлении Работника (с его письменного согласия) по инициативе Работодателя на независимую оценку квалификации с отрывом от работы в соответствии со статьей 187 Кодекса Работодатель обязуется:

- производить оплату прохождения оценки за счет средств Работодателя;
 - сохранять за сотрудником место работы (должность);
 - выплачивать среднюю заработную плату по основному месту работы;
 - возмещать расходы в размере, предусмотренном для служебных командировок (на выплату суточных, оплату стоимости проезда и стоимости проживания);
- в случае, когда Работник заинтересован и инициирует самостоятельное прохождение независимой оценки квалификации, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на период прохождения оценки либо рассматривать возможность предоставления части основного оплачиваемого отпуска для этих целей.

Работник обязуется:

4.16.3. Финансировать за счет собственных средств независимую оценку квалификации в случае, когда она проводится по инициативе самого Работника и в его интересах, в том числе, нести расходы, связанные с переездом к месту проведения независимой оценки и обратно (оплата стоимости проезда и стоимости проживания).

4.17. В связи с производственной необходимостью и при отсутствии регулярных маршрутов общественного транспорта, с целью сохранения стабильного, высококвалифицированного кадрового состава и дополнительной мотивации работников Работодатель имеет право осуществлять доставку Работников к месту работы и обратно в соответствии с Регламентом, утвержденным в ООО «Газпром трансгаз Югорск». В связи с длительным нахождением в пути от места доставки (в соответствии с Регламентом) до места работы выплачивать Работникам компенсации: от 1 до 2 часов в пути – 0,01 МТС в сутки; от 2 до 3 часов – до 0,02 МТС, более 3 часов – до 0,03 МТС.

4.18. Организация работ вахтовым методом осуществляется Работодателем на основании трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также Положения о вахтовом методе работ в ООО «Газпром трансгаз Югорск».

Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны обязуются:

5.1.1. Осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами и Договором.

5.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при реорганизации Общества и проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и Профсоюзную организацию не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе Работодателя 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.

5.2.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.2.3. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата либо в связи с ликвидацией организации, один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.2.4. Готовить для работы в Обществе молодых высококвалифицированных специалистов, заключая договоры с учебными заведениями и/или непосредственно со студентами по специальностям, востребованным в системе Общества.

Непременным требованием Общества к студенту является качественная, не ниже 4 баллов по итогам сессии, академическая успеваемость (условия заключения договоров закреплены в «Положении о целевой профессиональной подготовке молодых специалистов в ООО «Газпром трансгаз Югорск»).

Обучение студента – участника программы целевой подготовки Общество оплачивает в соответствии со стоимостью образовательных услуг, определенной учебным заведением (опорным вузом ПАО «Газпром»).

Максимальная величина оплаты Обществом за обучение студента – участника программы целевой подготовки (как дневного, так и заочного обучения) составляет 60 000 рублей за учебный год.

5.3. Профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых Работников.

5.3.2. Обеспечивать контроль соблюдения Работодателем законодательства о занятости.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам (если иное не установлено трудовым договором).

Для обеспечения социальной защищенности Работников и членов их семей Работодатель обязуется:

6.1.1. Производить Работникам компенсацию их расходов, включая расходы на членов семьи Работников, связанных с отдыхом (далее – компенсация на санаторно-курортный отдых) на территории Российской Федерации, Республики Беларусь или Республики Армения на объектах санаторно-курортного назначения, в гостиницах и иных средствах размещения, находящихся на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций или являющихся объектами инвестирования указанных организаций, в соответствии с Положением о медицинском обеспечении (Приложение № 3).

Расходы Общества на предоставление Работникам компенсаций санаторно-курортного отдыха, осуществляются в рамках выделенных лимитов финансирования из расчета не более одиннадцати минимальных тарифных ставок на одну целую единицу среднесписочной численности (без учета внешних совместителей).

6.1.2. Производить Работникам доплату сверх размера пособия по временной нетрудоспособности, исчисленного в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», с учетом страхового стажа, до следующих размеров среднего заработка:

100 процентов – Работникам по листкам нетрудоспособности по беременности и родам;

85 процентов – Работникам, которым установлена повременно-премиальная система оплаты труда на основе Единой тарифной сетки;

75 процентов – Работникам, которым установлены другие системы оплаты труда.

Доплата не производится при наступлении временной нетрудоспособности:

в период междувахтового отдыха Работников (кроме случаев нетрудоспособности по беременности и родам);

в период нахождения Работников в отпуске с последующим увольнением, предоставленном в соответствии со статьей 127 Кодекса;

в случаях, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору;

в случаях, когда заболевание или травма наступили вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

При наличии оснований для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности, предусмотренных пунктами 1 и 2 части 1 статьи 8 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (при наличии соответствующей отметки в листке нетрудоспособности), доплата по листкам нетрудоспособности не производится.

Для расчета доплаты средний заработка определяется в соответствии со статьей 139 Кодекса и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Периодом для расчета среднего заработка являются два календарных года, непосредственно предшествующих году наступления временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам.

6.1.3. Производить выплату единовременного пособия Работникам (по их заявлению), увольняющимся из Общества по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия по пунктам 5-11 статьи 81 Кодекса) по достижении возраста, дающего право на пенсию по старости, в том числе и при ее досрочном назначении, а также при увольнении на пенсию по инвалидности, исходя из среднего заработка в зависимости от стажа работы в организациях ПАО «Газпром»² в следующих размерах:

Стаж работы	Размер пособия Работникам, которым установлена повременно-премиальная система оплаты труда (количество средних заработков)	Размер пособия Работникам, которым установлена повременно-индивидуальная система оплаты труда (количество средних заработков)
свыше 10 до 15 лет (включительно)	10	8

² Стаж работы в организациях ПАО «Газпром» определяется в соответствии с Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях ПАО «Газпром» работникам ПАО «Газпром» и его организаций (Приложение № 4).

свыше 15 до 20 лет (включительно)	14	11
свыше 20 лет	16	14

Работникам, имеющим стаж работы в организациях ПАО «Газпром» до десяти лет, при увольнении на пенсию по инвалидности единовременное пособие выплачивается в размере одного среднего заработка.

Право на получение единовременного пособия утрачивается при продолжении Работником трудовой деятельности по истечении шести месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости.

Выплата единовременного пособия Работникам Общества, занятых в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другим Работникам, имеющим право на досрочное назначение пенсии по старости, производится при их увольнении в любое время после достижения возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости, но не позднее шести месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости.

Указанное единовременное пособие выплачивается также Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, а также в связи с ликвидацией организации, но не ранее чем за два года до достижения ими возраста, дающего право на пенсию по старости.

В случае смерти Работника в течение шести месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости, или оформившего досрочную пенсию по старости либо инвалидности, а также имеющего право на получение единовременного пособия, указанное пособие выплачивается лицам, являющимся наследниками по завещанию и (или) по закону, на основании их письменных заявлений.

Работники имеют право на получение данного пособия в случае неполучения аналогичного единовременного пособия в организациях, являющихся участниками Генерального коллективного договора ПАО «Газпром» и его дочерних обществ и только один раз.

6.1.4. В целях возмещения вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, выплачивать единовременную компенсационную выплату в следующих размерах:

- при установлении инвалидности:

- I группы – 10 годовых заработков;

- II группы – 5 годовых заработков;

- III группы – 1 годовой заработок;

- при смертельном исходе – 10 годовых заработков лицам, являющимся наследниками по завещанию и (или) по закону;

- при установлении инвалидности без ограничения способности к трудовой деятельности – 1 годовой заработок;

- при временной утрате трудоспособности более четырех месяцев подряд – 0,5 годового заработка.

Единовременная компенсационная выплата выплачивается Работодателем за вычетом страховых выплат, предусмотренных законодательством, а также страховых выплат, причитающихся Работнику (выгодоприобретателю, наследникам Работника) в случаях его страхования по договорам добровольного страхования за счет средств Работодателя.

Единовременная компенсационная выплата выплачивается на основании решения Работодателя с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.

Право на получение единовременной компенсационной выплаты сохраняется в течение года со дня наступления профессионального заболевания или несчастного случая на производстве. Единовременная компенсационная выплата выплачивается Работодателем в денежной форме не позднее двух месяцев со дня обращения пострадавшего от несчастного случая. В случае смерти Работника единовременная компенсационная выплата выплачивается лицам, являющимся наследниками по завещанию и (или) по закону, на основании их письменных заявлений.

Если несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание наступили по вине Работника, либо будет установлено, что грубая неосторожность Работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то размер единовременной компенсационной выплаты может быть изменен с учетом степени вины пострадавшего или получившего профессиональное заболевание, установленной в предусмотренном законом порядке.

В случае, если несчастный случай или профессиональное заболевание наступили вследствие выполнения трудовой функции в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, то единовременная компенсационная выплата не выплачивается.

Годовой заработок рассчитывать, как среднемесячный заработок, умноженный на 12.

6.1.5. Осуществлять оплату лечения заболеваний, протезирования и других видов медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве, по заключению органов здравоохранения, в случае, если Работники не застрахованы Работодателем по договорам добровольного медицинского страхования.

6.1.6. Направлять на лечение согласно медицинским показаниям работающих инвалидов, получивших трудовоеувечье во время работы в Обществе. В случае невозможности направления на лечение, выплачивать один раз в год материальную помощь в размере 5 МТС.

6.1.7. Сохранять членам семьи Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве, право на участие в корпоративной программе жилищного обеспечения, а также возможность получать медицинское обеспечение в порядке, установленном локальными нормативными актами, а их детям пользоваться дошкольными образовательными и общеобразовательными организациями и организациями отдыха детей и их оздоровления на равных условиях с Работниками.

6.1.8. Оказывать материальную помощь Работникам в случае смерти супруга (супруги), детей и родителей Работника в размере 2 МТС.

В случае, если в Обществе работают несколько членов семьи, имеющих право на материальную помощь в связи со смертью члена семьи, указанная льгота предоставляется одному из них.

6.1.9. В случае смерти Работников одному из членов семьи³ умершего Работника:

- оказывать материальную помощь в размере 10 МТС;
- компенсировать расходы на услуги по погребению⁴ умершего Работника в размерах, не превышающих 10 МТС;
- возмещать расходы на перевозку умершего Работника к месту захоронения, расположенному в другой местности в пределах Российской Федерации.

Доставка «Груза – 200» к месту захоронения в другую местность (в пределах Российской Федерации) оплачивается по фактическим затратам.

6.1.10. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка с учетом специфики и особенностей производства в случае смерти членов семьи Работника (супруга (супруги), детей и родителей Работника) – до 3 календарных дней, а в случае, если Работник выезжает к месту захоронения на дальние расстояния, – до 9 календарных дней.

Количество дней предоставляется по соглашению с Работодателем.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется Работникам в случае, если они находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, на междувахтовом отдыхе, а также

³ При отсутствии членов семьи – близкому или иному родственнику, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию погребения умершего, с подтверждением затрат соответствующими документами (счета, квитанции, чеки и др.).

⁴ Перечень услуг по погребению, подлежащих возмещению, определяется в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

в случае временной нетрудоспособности Работников в период события, за которое он предоставляется.

Отпуск предоставляется в календарных днях, не подлежит замене денежной компенсацией и разделению на части.

Льготу предоставлять не позднее 3 дней со дня смерти.

6.1.10. (1). Оказывать материальную помощь в размере двух минимальных тарифных ставок один раз в течение календарного года Работникам - ветеранам боевых действий, а также иным лицам из числа бывших военнослужащих, выполнивших задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах.

6.1.11. Выплачивать Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, компенсацию сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством, в размере 1 МТС.

6.1.12. Производить доплату до среднего заработка к компенсациям, выплачиваемым Работникам в соответствии со статьей 170 Кодекса при их привлечении к исполнению государственных или общественных обязанностей.

6.1.13. Обеспечивать Работников комплексом медицинских мероприятий, направленных на оздоровление, профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья Работников, продление их профессионального долголетия, в том числе по договорам добровольного медицинского страхования, заключаемым Работодателем со страховыми компаниями в объемах, определенных Положением о медицинском обеспечении (Приложение № 3).

Направление Работников в установленном порядке на санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение проводится при наличии медицинских показаний и медицинского заключения⁵.

Порядок предоставления стоматологических услуг, а также размеры оплаты стоимости указанных услуг установлены Положением о медицинском обеспечении (Приложение № 3).

Медицинское обеспечение осуществляется в первую очередь на базе здравпунктов и медицинских учреждений, находящихся на балансе дочерних обществ, а также на базе сторонних медицинских учреждений, с которыми у Работодателя или страховщика имеются договоры на оказание соответствующих медицинских услуг.

6.1.14. Осуществлять медицинское обеспечение, санаторно-курортное и восстановительное лечение членов семей Работников и членов семей Работников Профсоюзной организации в порядке, определенном Положением о медицинском обеспечении (Приложение № 3).

⁵ Организации вправе создавать санаторно-отборочные комиссии с участием представителя выборного органа Профсоюзной организации

6.1.15. Способствовать улучшению жилищных условий Работников в соответствии Положением о жилищном обеспечении в ООО «Газпром трансгаз Югорск», Положением об оказании материальной помощи на решение жилищно-бытовых вопросов работникам ООО «Газпром трансгаз Югорск»⁶.

6.1.16. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, утвержденным приказом ПАО «Газпром» от 01 июня 2018 года № 307, с последующими изменениями и дополнениями.

6.2. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые отдельным категориям Работников.

РАБОТАЮЩИМ И ПРОЖИВАЮЩИМ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ

Работодатель обязуется:

6.2.1. Ежегодно оплачивать Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов в расчете на одного человека. При использовании авиаперевозчиком системы расчета багажа по количеству мест (piece concept) производить компенсацию стоимости провоза 1 места сверхнормативного багажа:

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в том числе вахтовым методом, и постоянно проживающим в этих районах, – 1 раз в год;

- всем неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), фактически проживающим с Работником, а также детям-студентам, не состоящим в браке и учащимся по очной форме обучения в возрасте до 24 лет, проживающим за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – 1 раз в два года;

- одному неработающему члену семьи, а в случае, если Работник имеет многодетную семью, всем неработающим членам семьи работника, или ребенку-студенту, не состоящему в браке и учащемуся по очной форме обучения в возрасте до 24 лет, проживающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – 1 раз в год.

⁶ «Положение о жилищном обеспечении в ООО «Газпром трансгаз Югорск», утвержденное приказом ООО «Газпром трансгаз Югорск» № 631 от 31.12.2019, Положение об оказании материальной помощи на решение жилищно-бытовых вопросов работникам ООО «Газпром трансгаз Югорск», утвержденное приказом ООО «Газпром трансгаз Югорск» № 496 от 07.11.2019».

Оплата проезда детям-студентам, не состоящим в браке и учащимся по очной форме обучения в возрасте до 24 лет, производится от места учебы или от места проживания родителей до одного избранного места проведения отдыха и обратно кратчайшим путем.

Действие льготы распространяется на Работников, оформивших опекунство над ребенком (не состоящие в браке дети-студенты и учащиеся по очной форме обучения в возрасте до 24 лет).

Оплата стоимости провоза багажа включает в себя и нормы провоза багажа по тарифу авиабилета.

При этом необходимо учитывать, что расходы по проезду Работника в вагоне СВ-класса, в каютах I, II категории на судах речного флота, а также на воздушном транспорте по билетам I класса, бизнес-класса возмещаются только в пределах соответствующих цен за проезд на местах ниже классом: в купейном вагоне поезда, экономическом классе на воздушном транспорте и т.д. Расходы за пользование залом «VIP» не возмещаются.

Круизно-туристические путевки, в стоимость которых включен проезд, не являются документом, подтверждающим проезд к месту отдыха и обратно.

В случае, если Работник и члены его семьи проехали не прямым путем и при этом присутствует смешанный вид транспорта (авиа-, ж/д-, личный транспорт), затраты можно возместить в размере не более суммы проезда кратчайшим путем теми же (или более дорогим из использованных) видами транспорта, но не более фактически понесенных затрат.

Оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно неработающим членам семьи производится независимо от времени и места использования отпуска Работника, а также в случае отсутствия факта использования льготы самим Работником в текущем году.

Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года не засчитывать в срок отпуска.

Если Работник проводит время своего отпуска в нескольких местах, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду кратчайшим путем.

Кратчайший путь разрешается определять через один из следующих базовых городов: Советский, Пермь, Екатеринбург, Тюмень, Ханты-Мансийск, Надым, Салехард, Нягань, Сургут, Урай, Уфа, Москва, Новый Уренгой, Белоярский.

В случае использования отпуска за пределами территории Российской Федерации: в районах Ближнего и Дальнего Зарубежья, компенсация проезда производится: на поезде – до места пересечения границы (пограничной станции); морским или авиаотранспортом – до места пересечения границы, где местом

пересечения границы считается пункт прохождения пограничного (паспортного) контроля, установленный в порту (аэропорту).

Работникам филиалов, постоянно проживающим в трассовых поселках Приполярный, Перегребное, Хулимсунт, Светлый, Игрик, при проезде в отпуск личным транспортом во время отсутствия «зимника» дополнительно компенсировать затраты на проезд вертолетом до ближайшего аэропорта (Белоярский, Советский, Приобье) и обратно.

Компенсировать один раз в год 50 % стоимости перелета на вертолете в летний период каникул детям-студентам Работников, проживающим в следующих трассовых поселках: Приполярный, Перегребное, Хулимсунт, Светлый, Игрик. Стоимость проезда от места учебы до г. Югорска, г. Белоярский и обратно производить за счет родителей.

Выдачу денежных средств на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно осуществлять перед отъездом Работника и (или) неработающим членам его семьи в отпуск под отчет (но не ранее чем за 30 календарных дней), исходя из примерной стоимости проезда, на основании заявления о выдаче денежных средств на оплату проезда с указанием периода отдыха Работника и (или) неработающих членов его семьи с отметкой отдела кадров о периоде отпуска Работника, согласно графику и наличию права на оплату проезда неработающих членов семьи.

Окончательный расчет производить по возвращении из отпуска согласно предъявленным билетам и другим подтверждающим документам, подлежащим предъявлению, в течение 3 рабочих дней после окончания отпуска.

При следовании из аэропортов, морских портов и от железнодорожных станций к месту нахождения санаториев и обратно компенсировать затраты Работников на проезд по тарифу транспорта общего пользования, на основании проездных документов.

Право на льготный проезд не накапливается, должно быть использовано в течение года, при этом к праву, наступившему в текущем году, может также относиться отпуск, который начался в текущем году, а заканчивается в следующем. Документы для оплаты проезда переходящего на следующий год отпуска принимаются в течение 3 рабочих дней с момента выхода на работу.

Если к месту использования отпуска доставка осуществляется рейсами авиатранспорта Общества, то авансирование примерной стоимости проезда Работнику не производится.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются Работнику только по основному месту работы.

Для предоставления данной льготы в расчет берется календарный год с 01.01 по 31.12.

6.2.2. На Работников, находящихся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет, распространяется право на получение льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных Договором, как для всех Работников Общества, включая их неработающих членов семьи.

Выдачу денежных средств на оплату проезда к месту отдыха и обратно осуществлять под отчет перед отъездом (но не ранее, чем за 30 календарных дней), исходя из примерной стоимости проезда на основании заявления на выдачу денежных средств с указанием периода отдыха с отметкой специалиста по кадрам о наличии права на оплату проезда.

6.2.3. Оплачивать стоимость проезда Работников на обследование и лечение любым видом транспорта (в том числе личным (кроме такси) из расчета 10 л на 100 км, но не более 5 МТС в обе стороны), в пределах территории Российской Федерации:

- в научно-диагностические и лечебные учреждения Российской Федерации (вне места расположения филиалов Общества), а также при сопровождении с такой же целью несовершеннолетних детей Работника (в том числе подопечных и опекаемых), по направлению (письму) за подписью генерального директора (заместителя генерального директора). Возмещение стоимости проезда производить и на ребенка.

- в районные, окружные, областные лечебно-профилактические учреждения ЯНАО, ХМАО – Югры, Свердловской области, Тюменской области, а также при сопровождении с такой же целью несовершеннолетних детей Работника (в том числе подопечных и опекаемых), при наличии направления лечебно-профилактического учреждения по месту жительства, подписанного главным врачом (врачебной комиссией) и согласованного медицинской службой Общества. Возмещение стоимости проезда производить и на ребенка.

- в санаторий-профилакторий Общества при наличии Справки о получении курса реабилитационного лечения. Возмещение стоимости проезда производить и на ребенка.

В случае, если Работник не может сам сопровождать несовершеннолетних детей на обследование и лечение, и их сопровождает лицо, не работающее в Обществе, Работнику компенсируется стоимость проезда сопровождающего в виде материальной помощи.

Оплата проезда Работнику и за сопровождение несовершеннолетних детей Работника (материальная помощь) производится согласно предъявленным билетам или другим подтверждающим документам в оригинале на основании решения руководства Общества.

При сопровождении ребенка на стационарное лечение оплата проезда к месту лечения и обратно сопровождающему и ребенку производится при наличии

подтверждающих документов и документа (справки) о периоде нахождения ребенка в лечебном учреждении.

Распространить на Работников, работающих вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и постоянно проживающих за пределами этих районов, право оплаты проезда в научно-диагностические и лечебные учреждения Российской Федерации (от места постоянного жительства и обратно) по направлению (письму) за подпись генерального директора (заместителя генерального директора) Общества.

6.2.4. Компенсировать Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, один раз в год расходы на проезд детей школьного возраста до пунктов сбора детей при организации Обществом отдыха детей и их оздоровления на территории Российской Федерации и обратно.

Централизованная доставка детей (чартеры) осуществляется за счет средств Общества.

Распространить действие льготы на Работников, оформивших опекунство (попечительство) над ребенком, а также на Работников филиалов Общества.

6.2.5. а) Предоставлять Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в филиалах Общества, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членам их семей, прибывшим из других регионов Российской Федерации, следующие гарантии и компенсации, связанные с переездом:

- единовременное пособие в размере двух тарифных ставок (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины тарифной ставки (должностного оклада) Работника;

- оплату стоимости проезда Работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, на личном транспорте из расчета 10 л на 100 км, но не более 2,5 МТС, а также стоимость провоза багажа (имущества) по фактическим расходам (кроме уплаты страховки за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества), но не более 5 МТС на семью, прибывшим в Ямало-Ненецкий автономный округ, Белоярский, Березовский районы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, не более 3 МТС на семью, прибывшим в Ханты-Мансийский автономный округ – Югру;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения Работником трудового договора.

В случае расторжения трудового договора в течение первого года работы по инициативе Работника (по собственному желанию) или за виновные действия,

которые в соответствии с действующим трудовым законодательством являются основанием для расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, выплаты, указанные в данном пункте, могут бытьдержаны с Работника пропорционально отработанному времени.

б) Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, в том числе в случае смерти Работника (за исключением увольнения за виновные действия по пунктам 5 - 11 статьи 81 Кодекса), оплачивается:

- стоимость проезда по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта общего пользования (кроме такси), на личном транспорте из расчета 10 л на 100 км, но не более 2,5 МТС;

- стоимость провоза багажа (имущества) по фактическим расходам (кроме уплаты страховки за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества) в следующих размерах: из Ямalo-Ненецкого автономного округа, Белоярского, Березовского районов ХМАО – Югры – до 5 МТС на семью, из Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – до 3 МТС на семью; Работникам, имеющим необходимый льготный стаж для назначения пенсии (в районах Крайнего Севера – 15 лет, в приравненных к ним местностях – 20 лет), оплачивается стоимость провоза багажа по фактическим расходам (кроме уплаты страховки за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества) в следующих размерах: из Ямalo-Ненецкого автономного округа, Белоярского, Березовского районов ХМАО – Югры – до 7 МТС на семью; из Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – до 5 МТС на семью.

в) Работникам при переезде в другую местность в случае перевода на другую работу в филиалы Общества, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии:

- стоимость проезда Работника и членов его семьи по фактическим расходам любым видом транспорта общего пользования (кроме такси), на личном транспорте из расчета 10 л на 100 км, но не более 2,5 МТС;

- расходы по провозу имущества (багажа) по фактическим расходам (кроме уплаты страховки за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества), но не более 5 МТС на семью, переезжающим из Ямalo-Ненецкого автономного округа, Белоярского, Березовского районов, не более 3 МТС на семью переезжающим из Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

- единовременное пособие на Работника – в размере одного месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи – в размере одной четвертой должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту работы;

- суточные за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы, в размере норм, предусмотренных для служебных командировок;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте жительства.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года с даты перевода Работника в филиал Общества.

г) В случае перевода Работника на вахтовый метод работы при переезде Работника и членов его семьи к новому месту жительства выплачиваются компенсации:

- стоимость проезда Работника и членов его семьи на личном транспорте из расчета 10 л на 100 км, но не более 2,5 МТС;

- расходы по провозу имущества (багажа) из расчета не выше десяти тонн на семью по фактическим расходам (кроме уплаты страховки за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества).

Гарантии и компенсации, указанные в настоящем пункте, предоставляются на условиях:

- только по основному месту работы;

- оплате подлежат расходы по провозу багажа (имущества) железнодорожным, водным и автомобильным транспортом;

- при отсутствии железнодорожного (водного) транспорта расходы по провозу багажа оплачиваются по тарифам воздушного транспорта до ближайшей железнодорожной станции, морского или речного порта, открытого для навигации в данное время;

- расходы по проезду в вагоне СВ-класса, в каютах I, II категории на судах речного флота, а также на воздушном транспорте по билетам I класса, бизнес-класса возмещаются только в пределах соответствующих цен на проезд на местах ниже классом – в купейном вагоне поезда, экономическом классе на воздушном транспорте и т.д. Расходы за пользование залом «VIP» не возмещаются;

- оплата расходов по переезду к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, производится до Российского пограничного пункта согласно предъявленным подтверждающим документам (справкам) или по соответствующим тарифам до г. Москвы;

- если срок предоставления льготы не указан, применяются нормы абзаца 4 п. 10.1. настоящего Коллективного договора.

6.2.6. Оплата (компенсация) проезда Работника и неработающих членов его семьи производится на основании предъявленных билетов или других подтверждающих документов и осуществляется с учетом страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, комиссионного сбора, оплаты услуг по оформлению проездных документов, в том числе сбора за

исполнение системы бронирования при оформлении билетов, сбора за пользование постельными принадлежностями.

Компенсации подлежат расходы на оплату стоимости дополнительных сервисных услуг в поездах при включении их в стоимость проезда. Дополнительные расходы, связанные с доставкой билетов, возвратом и переоформлением билетов, получением справок и иных документов, возмещению не подлежат.

Оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно личным транспортом Работникам филиалов, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, производится кратчайшим путем из расчета 10 л на 100 км, но не более 5 МТС в обе стороны (включая перелеты и переправы).

При предоставлении компенсации проезда на личном транспорте при использовании газомоторного топлива применять эквивалент 10 куб. м компримированного газа или 10 л сжиженного газа на 100 км.

В случае, если члены семьи или Работники Общества (как члены семьи) проехали на личном транспорте, независимо с Работником или с не Работником Общества, оплату проезда можно производить на основании справки о стоимости проезда в плацкартном вагоне кратчайшим путем. Возмещение расходов производится на основании:

- личного заявления Работника;
- подтверждающих понесенные расходы документов;
- справки о месте работы, заверенной местными органами власти либо любых других документов, достоверно подтверждающих место пребывания в отпуске Работника и членов его семьи (справка о месте работы для заверения в месте пребывания в отпуске предоставляется отделом кадров накануне отъезда в отпуск).

При проезде на личном транспорте льготные дни (без сохранения заработной платы) предоставляются согласно времени проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем.

РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ И ДРУГИМ ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.

Работодатель обязуется:

6.2.7. Оказывать единовременную материальную помощь в размере 5 МТС* Работникам, впервые вступившим в брак.

Если оба супруга работают в одной организации, то указанная льгота предоставляется каждому.

6.2.8. Выплачивать одному из родителей, работающему в Обществе, при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет

или оформлении опекунства над ребенком в возрасте до трех лет) единовременную материальную помощь в размере 10 МТС*.

В случае рождения двух и более детей (указанного усыновления, удочерения или оформления опекунства) единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

При рождении в семье третьего и последующих детей (усыновления, удочерения или оформления опекунства в вышенназванных случаях), размер единовременной материальной помощи увеличивается на пять минимальных тарифных ставок.

Если оба супруга работают в Обществе, то льготу предоставлять одному из них, при наличии справки, что другой не воспользовался данной льготой.

6.2.9. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 2 МТС*, в Свердловской области 2,5 МТС, Работникам (матери, отцу или другому лицу, осуществляющему уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

При наличии в семье двух и более детей в возрасте до трех лет ежемесячное пособие выплачивается Работникам на каждого ребенка.

6.2.10. Производить компенсацию в размере 95% стоимости услуг (путевок) в организации отдыха детей и их оздоровления, приобретаемых Работодателем (централизованно) для детей Работников, в порядке, определенном Положением о медицинском обеспечении (приложение № 3).

Работникам, имеющим многодетные семьи, компенсация (оплата) производится в размере 100%.

Если оба супруга работают в Обществе, то указанная льгота предоставляется одному из них.

ДЕТЬЯ УМЕРШИХ (ПОГИБШИХ) РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.2.11. Ежегодно оказывать материальную помощь детям⁷ умерших (погибших) Работников в размере 10 МТС* на каждого ребенка.

6.2.12. Ежегодно оказывать материальную помощь на содержание детей умерших (погибших) Работников, в отношении которых действие трудовых договоров приостанавливалось в соответствии со статьей 351.7 Кодекса, в дошкольных образовательных организациях в размере не более 6 МТС* на каждого ребенка при представлении подтверждающих документов о произведенных расходах.

⁷ Данная норма распространяется на детей-сирот (лиц из числа детей-сирот), у которых в период с 2001 года умерли (погибли) родители, а также иных детей до достижения ими возраста 18 лет (обучающихся по очным формам обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования – до 24 лет), у которых в период с 2004 года умер (погиб) один из родителей, являющийся Работником.

6.2.13. Ежегодно оказывать материальную помощь на обучение по очной форме в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования Российской Федерации получающих образование соответствующего уровня впервые детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот⁸ умерших (погибших) Работников, а также иным детям в возрасте до 24 лет, у которых умер (погиб) один из родителей, являющийся Работником, в отношении которого действие трудового договора приостанавливалось в соответствии со статьей 351.7 Кодекса, в размере 10 МТС* на каждого ребенка при представлении подтверждающих документов о произведенных расходах.

6.2.14. Выплачивать ежемесячное пособие в размере не более 0,5 МТС* детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот⁸ умерших (погибших) Работников, успешно обучающимся по очной форме в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования Российской Федерации, получающих образование соответствующего уровня впервые.

МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

6.2.15. Разрабатывать совместно с Профсоюзной организацией комплексные программы по работе с молодыми Работниками и мероприятия по их реализации.

Осуществлять финансовую поддержку деятельности молодежных комитетов.

6.2.16. Создавать молодым Работникам условия для:

- эффективной работы;
- развития и реализации творческой активности, интеллектуального потенциала;
- активного отдыха, в том числе участия в спортивно-оздоровительных мероприятиях.

6.2.17. Содействовать работе молодежных комитетов в Обществе.

6.2.18. Выплачивать лицам в возрасте до 30 лет процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317 Кодекса, в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

6.2.19. Выплачивать ежемесячное пособие в размере не более 0,5 МТС* молодым Работникам, являющимся студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, направленным Работодателем на учёбу на основе договоров с

⁸ Данная норма распространяется на детей-сирот (лиц из числа детей-сирот), у которых в период с 2004 года умерли (погибли) родители.

образовательными организациями, при подтверждении обучения справкой учебного заведения по итогам учебы за семестр, в случае, если доход на одного человека в семье Работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного на данной территории для трудоспособного населения.

6.2.20. Сохранять преимущественное право на поступление на работу в ООО «Газпром трансгаз Югорск» в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или альтернативной гражданской службы за молодыми Работниками, работавшими до призыва на военную службу или альтернативную гражданскую службу в филиалах Общества, и выплачивать им при поступлении на работу в те же филиалы единовременное пособие в размере 3 МТС*.

6.2.21. Осуществлять меры социальной поддержки молодых Работников в порядке и на условиях, установленных Программой дополнительной социальной поддержки молодых работников дочерних обществ ПАО «Газпром», утверждаемой в порядке, установленном в ПАО «Газпром», заместителем Председателя Правления, курирующим соответствующее направление деятельности.

6.3. Работодатель имеет право в пределах утвержденных бюджетов доходов и расходов:

6.3.1. Предоставлять Работникам по их заявлению дополнительные оплачиваемые отпуска (в календарных днях) с учетом специфики и особенностей производства (помимо предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, случаев):

6.3.1.1. С оплатой, исходя из размера 1 МТС без учета выплат по районному регулированию, в случаях:

а) рождения ребенка – 2 дня;

б) регистрации брака – 3 дня (предоставлять, в том числе Работникам, вступающим в брак вторично);

в) регистрации брака детей – 2 дня;

г) проводов сына на срочную военную службу в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – 1 день;

д) ежегодно в День знаний (1 сентября) работникам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 – 4 классы) – 1 день.

6.3.1.2. С сохранением среднего заработка в случае смерти родителей супруга (супруги) Работника – до 3 календарных дней, а в случае, если Работник выезжает к месту захоронения на дальние расстояния, – до 9 календарных дней. Количество дней предоставляется по соглашению с Работодателем. Отпуск не подлежит замене денежной компенсацией и разделению на части. Льготу предоставлять не позднее 3 дней со дня смерти.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска, перечисленные в пп. 6.3.1.1. и 6.3.1.2. настоящего пункта, не предоставляются Работникам в случае, если они находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, на междувахтовом отдыхе Работников в период события, за которое он предоставляется. Также дополнительные оплачиваемые отпуска, перечисленные в п. 6.3.1.2. не предоставляются в случае временной нетрудоспособности в период события, за которое он предоставляется.

6.3.1.3. Один раз в год с возможностью присоединения к ежегодному отпуску следующим категориям:

- женщинам, воспитывающим трёх и более несовершеннолетних детей (до 18 лет), до 2 рабочих дней;

- членам Добровольной пожарной дружины (ДПД), особо проявившим себя в деле предупреждения или ликвидации пожаров, членам Добровольной народной дружины (ДНД) (по справке из органов внутренних дел) – до 3 рабочих дней.

6.3.2. Оказывать дополнительную материальную помощь Работникам:

а) подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам, имеющим удостоверение установленного образца, в размере 2 МТС (в течение года).

б) имеющим многодетные семьи в размере:

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – 4 МТС один раз в год;

- работникам, работающим в филиалах, расположенных в Свердловской области, – 3 МТС один раз в год.

в) имеющим на иждивении ребенка-инвалида в размере:

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – 0,4 МТС в месяц;

- работникам, работающим в филиалах, расположенных в Свердловской области, – 0,25 МТС в месяц.

г) из числа малообеспеченных семей, в которых совокупный доход на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума, установленного на данной территории, в размере:

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – 0,4 МТС в месяц;

- работникам, работающим в филиалах, расположенных в Свердловской области, – 0,25 МТС в месяц.

д) из числа не состоящих в браке одиноких матерей (отцов) в размере:

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – 0,4 МТС в месяц;

- работникам, работающим в филиалах, расположенных в Свердловской области, – 0,25 МТС в месяц.

Действие абзацев «б – д» распространять в том числе на одиноких матерей, одних воспитывающих детей, в период нахождения их в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и Работников, оформивших опекунство (попечительство) над ребенком.

Размер дополнительной материальной помощи, оказываемой в соответствии с абзацами «б – д», не зависит от количества воспитываемых Работником детей.

Если в Обществе работают оба супруга, то указанную льготу предоставлять одному из них.

При наличии у Работников права на получение материальной помощи по нескольким основаниям выплату производить по каждому из них.

6.3.3. В исключительных случаях по заявлению Работника оказывать материальную помощь в размере до 5 МТС. Исключительный случай рассматривается администрацией Общества и Профсоюзной организацией. В отдельных случаях сумма материальной помощи совместным решением генерального директора Общества и председателя Профсоюзной организации может быть увеличена.

6.3.4. Работникам, высвобождаемым из Общества в связи с сокращением численности штата, сохранять на период безработицы, но не более двух лет после увольнения, очередь на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – дошкольными образовательными учреждениями, находящимися на балансе дочерних обществ, до достижения детьми школьного возраста, и организациями отдыха детей и их оздоровления.

6.3.5. Компенсировать Работникам и несовершеннолетним детям до 50% стоимости абонементов и услуг (разовых и периодических) на посещение кружков и секций на объектах культуры и спорта, находящихся на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, но не более 0,5 МТС на человека в квартал.

Данная льгота может предоставляться при посещении плавательного бассейна, не находящегося на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, но расположенного в населенном пункте, на территории которого находится филиал Общества, в случае отсутствия в населенном пункте плавательного бассейна, находящегося на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций.

6.3.6. Производить частичную компенсацию расходов Работников (родительской платы) за содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях (в т.ч. частных детских садах) в размере до 50% родительской платы, но не более 0,5 МТС в месяц на каждого ребенка.

6.3.7. В случае смерти супруга (супруги), близких родственников (матери, отца, детей, родных братьев и сестер), родителей супруга(и) Работников, производить компенсацию стоимости проезда Работников на похороны и обратно любым видом транспорта (в т.ч. личным транспортом (кроме такси) из расчета 10 л на 100 км, но не более 5 МТС в обе стороны) по предъявленным проездным документам в пределах Российской Федерации.

Данная льгота может предоставляться в случае наступления события в период нахождения Работника в отпуске.

Действие льготы распространить на Работников филиалов, расположенных в Свердловской области.

6.3.8. На основании личного заявления Работника выплаты социального характера и другие выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, можно перечислять на указанный им счет через учреждение банка.

6.3.9. Выплачивать единовременное пособие на обустройство молодым Работникам (не получившим единовременное пособие по п. 6.2.5), впервые приступившим к работе в Обществе не позднее 12 месяцев после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования (в случае получения данного образования впервые), независимо от их места жительства, до поступления в профессиональное образовательное учреждение в размере 4 МТС, но не более 2 тарифных ставок (должностных окладов).

Для назначения единовременного пособия трудовая деятельность молодых Работников в период их очного обучения в профессиональных образовательных учреждениях, срочная военная служба в рядах Вооруженных сил РФ, призванных непосредственно (в течение 1 месяца) по окончании образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, не учитывается.

Право на получение единовременного пособия сохраняется в течение одного года со дня заключения трудового договора.

В случае расторжения трудового договора до истечения трех лет со дня его заключения по инициативе молодых Работников (по собственному желанию) или за виновные действия единовременное пособие может быть взыскано с молодых Работников пропорционально отработанному времени, если иное не предусмотрено трудовым договором.

6.3.10. Распространить льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные разделом 6.2 Договора на Работников филиалов, расположенных в Свердловской области, а именно:

а) производить оплату проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за

исключением такси), в том числе личным⁹, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов в соответствии с п. 6.2.1. При использовании авиаперевозчиком системы расчета багажа по количеству мест (piece concept) производить компенсацию стоимости провоза 1 места сверхнормативного багажа в следующем порядке:

- Работникам, работающим в филиалах, расположенных в Свердловской области, в т.ч. вахтовым методом, – 1 раз в два года;

- Работникам, работающим вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях и постоянно проживающим в Свердловской области (за исключением указанных в абзацах выше), – 1 раз в два года;

- всем неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), фактически проживающим с Работником, а также детям-студентам, не состоящим в браке и учащимся по очной форме обучения в возрасте до 24 лет, проживающим за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в Свердловской области, – 1 раз в два года;

б) сохранить право на получение льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных Договором для всех Работников Общества, за Работниками, находящимися в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет, включая их неработающих членов семьи в соответствии с п. 6.2.2.

Выдачу денежных средств на оплату проезда к месту отдыха и обратно осуществлять под отчет перед отъездом (но не ранее, чем за 30 календарных дней), исходя из примерной стоимости проезда на основании заявления на выдачу денежных средств с указанием периода отдыха, с отметкой специалиста по кадрам о наличии права на оплату проезда.

в) оплачивать стоимость проезда Работников на обследование и лечение в соответствии с п. 6.2.3.

г) компенсировать один раз в год расходы на проезд детей школьного возраста (до пунктов сбора детей) при организации Обществом отдыха детей и их оздоровления на территории Российской Федерации и обратно в соответствии с п. 6.2.4.

6.3.11. Расходы на выплаты по пунктам 6.3.3, 6.3.9, 6.3.10 осуществляются в рамках выделенных лимитов финансирования и не могут превышать величину из расчета 0,5 МТС на одну единицу среднесписочной численности в год.

Примечание:

⁹ Оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно личным транспортом Работников филиалов Общества, находящихся на территории Свердловской области производится по стоимости проезда в плацкартном вагоне кратчайшим путем.

Льготы, предусмотренные разделом 6, предоставлять Работникам (членам их семей, проживающим совместно с Работником), оформившим трудовой договор на срок свыше 11 месяцев, и только по основному месту работы.

Раздел 6 распространяется на детей Работника, к которым относятся как совместные дети, так и дети по линии обоих супругов независимо от факта усыновления (удочерения), при условии, что Работник состоит в законном браке.

Необходимо учитывать совместное проживание Работника и членов его семьи, за исключением детей-студентов. Льгота действует на Работников, оформивших опекунство (попечительство) над ребенком, у которого нет родителей.

Совместное проживание Работника и членов его семьи подтверждается данными о регистрации по месту жительства (по месту пребывания) членов семьи и работников Общества (копии свидетельства о регистрации по месту жительства (месту пребывания); копия паспорта (первая страница и страница с регистрацией по месту жительства), заверенные ОКиТО). В случае, если регистрационные данные Работника и членов его семьи отличаются, но фактически они проживают совместно, то факт их совместного проживания подтверждается актом комиссии, уполномоченной на то администрацией Общества (структурным подразделением Общества) при посещении данной комиссией места жительства Работника и членов его семьи.

Распространить действие льгот:

- на детей старше 18 лет, являющихся учащимися средних школ, лицеев (кроме детей, обучающихся в вечерних школах по вечерней и заочной формам обучения);

- детей, достигших 18 лет в год окончания общеобразовательного учреждения (школы) дневного обучения, при условии их зачисления в образовательные учреждения по очной форме обучения в этом же году, подтвержденного соответствующими документами (справкой учебного заведения о зачислении, копией приказа образовательного учреждения и т.д.).

Данная категория детей относится к детям-студентам до 24 лет.

Перечень необходимых документов для получения льгот и компенсаций зафиксирован в Регламенте предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных Коллективным договором ООО «Газпром трансгаз Югорск».

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в рамках реализации Политики ПАО «Газпром» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда.

7.1.2. Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Устанавливать Работникам, занятым на работах с вредными либо опасными условиями труда, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, настоящим Договором¹.

Исполнять обязанности в области охраны труда, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, включая обязанности, предусмотренные статьями 214; 214.1 Кодекса.

7.1.3. С учетом своего финансово-экономического положения и мнения выборного органа Профсоюзной организации предусматривать в локальных нормативных актах нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), сверх типовых норм, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации¹⁰. Осуществлять за счет собственных средств хранение, стирку (химчистку), сушку, ремонт и замену СИЗ.

7.1.4. Включать представителей выборного органа Профсоюзной организации или иных уполномоченных Работниками органов в состав комиссии по расследованию несчастных случаев.

При групповых несчастных случаях со смертельным исходом включать в состав комиссии по их расследованию главного технического инспектора труда «Газпром профсоюза».

7.1.5. Содействовать работе технической инспекции труда профсоюза, комитетов (комиссий) по охране труда ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, выделять им помещения, предоставлять документацию, средства связи и другое необходимое материальное обеспечение.

7.1.6. Обеспечивать реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, а также заключение Соглашения по охране труда между представителями сторон социального партнерства (далее – Соглашение по охране труда), финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

7.1.7. Предоставлять выборному органу Профсоюзной организации или иному представительному органу Работников сведения о выполнении Соглашения по охране труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

¹⁰ Работодатель руководствуется следующими правовыми нормами:

Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам филиалов, структурных подразделений, дочерних обществ и организаций Открытого акционерного общества «Газпром», утвержденные постановлением Минтруда России от 07.04.2004 № 43;

Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н;

7.1.8. Осуществлять добровольное страхование Работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим в ПАО «Газпром» положением о добровольном страховании работников от несчастных случаев.

7.1.9. Обеспечивать бесплатным горячим питанием Работников при ликвидации пожаров и стихийных бедствий, при выполнении плановых и аварийных огневых и газоопасных работ при условии их непрерывного проведения свыше восьми часов, на сумму, не превышающую суточных выплат при служебных командировках в соответствии с Регламентом организации питания Работников при ликвидации пожаров и стихийных бедствий, выполнения плановых и аварийных огневых и газоопасных работ, утвержденным Обществом.

7.1.10. Организовать Работникам питьевой режим в соответствии с законодательством и санитарными нормами.

7.1.11. С целью обеспечения нормальных условий труда организовывать питание Работников в закрытой сети корпоративного питания Общества, в местах оказания услуг, согласованных ПАО «Газпром».

7.2. Работодатель имеет право:

7.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

7.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

7.2.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.3. Профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль соблюдения безопасных и здоровых условий труда, добиваться обязательного участия уполномоченных по охране труда и представителей соответствующих выборных органов Профсоюзной организации в проведении каждого уровня административно-производственного контроля.

7.3.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования организаций и их подразделений по вопросам охраны труда и здоровья.

7.3.3. Подготавливать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда.

7.3.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

7.3.5. Оказывать помощь цеховым профсоюзовым организациям, входящим в структуру Профсоюзной организации, в осуществлении контроля за охраной труда, проведении обучения уполномоченных лиц и членов комиссий (комитетов) по охране труда.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Гарантировать осуществление деятельности Профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.2. Сохранять членам выборных органов Профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, уполномоченным Профсоюза по охране труда среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время нахождения в командировке на территории Российской Федерации:

- для выполнения профсоюзных обязанностей (участие в подготовке и работе профсоюзных съездов, конференций, пленумов, заседаний выборных органов Профсоюзной организации) – не более 11 рабочих дней в году (без учета времени на проезд);

- для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы – не более 5 рабочих дней в году (без учета времени на проезд).

8.1.3. Предоставлять членам выборных органов Профсоюзной организации и председателям молодежных комитетов, не освобожденным от основной работы, уполномоченным Профсоюза по охране труда, представителям Профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей – не менее трех часов в неделю с сохранением среднего заработка.

8.1.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзной организации в пользование:

- помещения (согласно действующим нормативно-техническим документам) с необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, а также оргтехнику, транспортные средства, средства связи и другие необходимые технические средства;

- помещения для проведения заседаний, конференций выборных органов Профсоюзной организации.

При этом эксплуатация, в том числе хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, техническое обслуживание транспортных средств и оргтехники осуществляется за счет средств Работодателя.

8.1.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетный счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

8.1.6. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Профсоюза, денежные средства на счет Профсоюзной организации из заработной платы указанных Работников в размере 1% для организации контроля выполнения обязательств настоящего Договора, оказания им помощи по социальному – трудовым, правовым, экономическим, жилищно – бытовым вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по применению обязательств настоящего Договора.

8.1.7. Выплачивать Работникам Профсоюзной организации премии и вознаграждения, предусмотренные для Работников Общества.

Предоставлять Работникам Профсоюзной организации, а также членам их семей социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные для Работников и членов их семей настоящим Договором.

Осуществлять дополнительное пенсионное обеспечение через Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении Работников, утверждаемым ПАО «Газпром», медицинское обслуживание и другие виды социального обеспечения за счет средств Работодателя, а также способствовать улучшению жилищных условий в соответствии с действующим Положением о жилищном обеспечении в ООО «Газпром трансгаз Югорск».

Награждать работников Профсоюзной организации в порядке, установленном в ПАО «Газпром» и Обществом.

8.1.8. Обеспечивать представителям Профсоюзной организации возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов Профсоюза в Обществе для реализации ими уставных задач и предоставленных прав в соответствии с законодательством.

8.1.9. Предоставлять Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их на выборные должности Профсоюзной организации, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работников другую равносенную работу (должность) в той же организации.

8.1.10. Отчислять ежеквартально денежные средства в размере не менее 0,3 процента от фонда заработной платы Общества на расчетный счет Профсоюзной организации для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди Работников и членов их семей.

По согласованию представителей Сторон перечислять денежные средства в размере 0,05% от фонда заработной платы на расчетный счет Профсоюзной организации для проведения корпоративных культурно-массовых и спортивных мероприятий среди Работников и членов их семей.

Профсоюзная организация периодически (не реже двух раз в год) информирует Работодателя в письменном виде об использовании выделенных средств.

8.1.11. Предоставлять Профсоюзной организации, при необходимости, для организации культурно-просветительской и оздоровительной работы и отдыха Работников и членов их семей в бесплатное пользование автотранспорт, здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, технического обслуживания и охраны.

8.1.12. Производить продажу, перепрофилирование или отчуждение санаториев-профилакториев, баз отдыха, дошкольных образовательных организаций и детских оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта, других объектов социальной сферы с учетом мнения соответствующего выборного органа Профсоюзной организации.

8.1.13. Разрешать, по согласованию Сторон, проведение профсоюзных собраний (заседаний) и конференций, профсоюзной учебы в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

8.1.14. Растворгать трудовой договор по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса с Работниками, являющимися членами Профсоюза, с учетом мотивированного мнения выборного органа Профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 Кодекса.

8.1.15. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей Профсоюза, «Газпром профсоюза» и Профсоюзной организации.

8.2. Профсоюзная организация:

8.2.1. Для осуществления своей уставной деятельности вправе получать от Работодателя информацию о принятии решения по социально-трудовым вопросам с соответствующими обоснованиями, обсуждать информацию с приглашением представителей Работодателя и Работников.

8.2.2. Пользуется правом представительства и защиты интересов Работников – членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом

отношений, а в области коллективных прав и интересов – права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

8.2.3. Проводит работу по выявлению социальных интересов Работников путем организации социологических опросов и анкетирования.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 Трудового кодекса.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по итогам полугодия и года. Осуществлять подготовку и представление отчетов о результатах проверок выполнения Договора для ежегодного рассмотрения на Совете руководителей Общества, Профсоюзного комитета Профсоюзной организации и иных совместных заседаниях.

9.2.2. Предоставлять другой Стороне необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением Договора.

9.2.3. Проводить взаимные консультации в случае выявления нарушений условий Договора или невыполнения Договора по результатам проверки и принимать соответствующее решение в срок не позднее двух недель со дня окончания проверки.

9.2.4. Рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

9.3. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, а также виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор заключен на три года и действует с 1 января 2019 года по 31 декабря 2021 года.

Сторонами продлен срок действия Договора на период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года.

Изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительными соглашениями к нему, подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

Право на получение льгот и компенсаций, предусмотренных Коллективным договором, действует в течение шести месяцев с момента возникновения события и в дальнейшем утрачивает свою силу, за исключением пунктов Коллективного договора, в которых регламентирован определенный срок действия льгот и компенсаций.

10.2. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников, а также выборных органов Профсоюзной организации в течение месяца с момента его подписания.

10.3. Договор составлен и подписан в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК» (ПАРИТЕТНАЯ КОМИССИЯ)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Югорск» (в дальнейшем – паритетная комиссия) образуется совместным решением Профсоюзной организации и администрации Общества из равного числа представителей сторон для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора, контроля его выполнения.

1.2. Численность паритетной комиссии определяется совместным решением сторон, а состав утверждается, соответственно, решением выборного органа Профсоюзной организации и приказом генерального директора Общества.

1.3. Каждая из сторон имеет право отзыва и замены своих представителей в составе паритетной комиссии в установленном п. 1.2. настоящего Положения порядке. О своем намерении воспользоваться этим правом одна из сторон обязана заблаговременно информировать другую.

1.4. Ни одна из сторон (Работодатель или Профсоюзная организация) без уважительных причин не может отклонить проведение переговоров, если об этом просит другая сторона в установленном порядке. Переговоры между представителями сторон проводятся на основе равенства с целью решения спорных вопросов.

II. ПОРЯДОК РАБОТЫ ПАРИТЕТНОЙ КОМИССИИ

2.1. Заседания паритетной комиссии проводятся в рабочее время, по мере необходимости, но не реже двух раз в год и правомочны при наличии более половины представителей каждой из сторон.

2.2. Рабочее время членов паритетной комиссии, затраченное на заседаниях, необходимые транспортные, командировочные и почтовые расходы, телефонные переговоры оплачиваются Работодателем.

2.3. С целью компетентного ведения переговоров и обеспечения полного учета интересов членов Профсоюзной организации и Работодателя стороны для участия в работе паритетной комиссии могут привлекать консультантов по юридическим, экономическим и другим вопросам. Расходы по оплате услуг консультантов несут соответствующие стороны.

2.4. Паритетная комиссия осуществляет толкование положений настоящего Коллективного договора. Разъяснения паритетной комиссии по вопросам применения положений Коллективного договора являются обязательными и

доводятся до сведения Работников и Работодателя.

По инициативе сопредседателя паритетной комиссии от Работодателя или сопредседателя паритетной комиссии от Профсоюзной организации допускается принятие решений паритетной комиссии о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор путем заочного голосования (опросным путем), т.е. без совместного присутствия на заседании членов паритетной комиссии.

Такое голосование может проводиться путем обмена документами посредством почтовой, телеграфной, электронной или иной связи, обеспечивающей аутентичность передаваемых и принимаемых сообщений и их документальное подтверждение.

До подписания решения паритетной комиссии сопредседателями проект решения подписывается членами паритетной комиссии со стороны Работодателя по месту нахождения Общества и направляется в филиалы для его подписания членами паритетной комиссии со стороны Профсоюзной организации.

2.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор оформляются в письменном виде в форме дополнительного соглашения к Коллективному договору и подписываются сопредседателем паритетной комиссии от Работодателя и сопредседателем паритетной комиссии от Профсоюзной организации.

2.6. Участники переговоров не имеют право разглашать сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной.

Оформление решения паритетной комиссии не может превышать четырехдневный срок после проведения заседания.

2.7. Заседание паритетной комиссии оформляется протоколом, где подробно фиксируются предложения, особые мнения сторон, результаты голосования, а также принятые решения. Протокол комиссии ведет секретарь паритетной комиссии. Подписывают протокол секретарь и Сопредседатели паритетной комиссии. Протокол оформляется в трех экземплярах, один хранится в материалах заседания паритетной комиссии (ответственный секретарь) и по одному экземпляру у представителей Сторон.

Опубликование решений паритетной комиссии производится только на основании ее протокола.

III. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ ПАРИТЕТНОЙ КОМИССИИ

3.1. Для оперативной работы паритетной комиссии избирается секретарь, действующий на постоянной основе.

3.1.1. Секретарь:

- обеспечивает организационную работу и оперативную подготовку вопросов, предлагаемых для обсуждения на заседаниях паритетной комиссии;

- осуществляет сбор, регистрацию и подготовку обращений, поступающих в паритетную комиссию;

- формирует предложения по повестке дня предстоящего заседания паритетной комиссии и передает их на утверждение сопредседателям;

- извещает сопредседателей и членов паритетной комиссии о дате, времени, месте проведения и предварительной повестке дня заседаний (в том числе

предварительных) паритетной комиссии и необходимости командирования членов паритетной комиссии со стороны Профсоюзной организации;

- направляет материалы сопредседателям и членам паритетной комиссии для проработки обращений и подготовки мотивированного мнения отделами и службами;

- ведет протокол заседания паритетной комиссии, осуществляет подсчет голосов при проведении голосования, оформляет надлежащим образом итоги заседаний;

- осуществляет уведомительную регистрацию Коллективного договора, изменений и дополнений в Коллективный договор в органе по труду Муниципального образования г. Югорск в семидневный срок с момента подписания Коллективного договора, изменений и дополнений к нему.

3.2. Обращения, поступившие в паритетную комиссию, принимаются и регистрируются секретарем и направляются сопредседателям, а также в отделы и службы Общества для их анализа и проработки.

3.3. Отделы и службы Общества в срок не позднее трёх рабочих дней рассматривают полученные обращения, формируют по ним мотивированные мнения и направляют их секретарю комиссии. При наличии различных мнений по существу поступившего в паритетную комиссию обращения Стороны для устранения возникших разногласий вправе инициировать проведение предварительных совещаний с участием специалистов отделов, участвовавших в проработке вопроса.

3.4. Секретарь после получения материалов от отделов и служб в течение 2 рабочих дней формирует предложения по повестке дня предстоящего заседания комиссии и передает их на утверждение сопредседателям комиссии.

3.5. После утверждения повестки дня, не менее чем за 3 дня до проведения заседания, секретарь направляет членам паритетной комиссии все полученные материалы (обращения, мотивированные мнения и замечания специалистов) и проект решения, предлагаемого сторонами паритетной комиссии, для ознакомления.

3.6. После утверждения даты проведения заседания паритетной комиссии секретарь направляет информацию членам паритетной комиссии о времени, месте проведения заседания и необходимости командирования членов паритетной комиссии со стороны Профсоюзной организации.

3.7. По вопросам повестки дня, как правило, должна быть сформирована единая позиция сторон паритетной комиссии. В отсутствие сопредседателей формирование позиции сторон по поступившим в паритетную комиссию вопросам организуется заместителями сопредседателей паритетной комиссии.

3.8. При проведении компаний по заключению Коллективного договора не позднее, чем за 15 дней до переговоров Работодатель выделяет помещение для работы паритетной комиссии, обеспечивает необходимыми средствами связи и оргтехники, оповещает трудовой коллектив о ее составе, месте, времени и сроках работы, порядке и способах подачи предложений в проект Коллективного договора.

3.9. Работодатель предоставляет членам паритетной комиссии информацию о финансовом положении Общества, его платежеспособности, рентабельности, распределении прибыли, порядке расчетов с кредиторами и поставщиками, предлагаемых объемах продажи продукции, уровне производства, себестоимости и цене продукции, производительности труда, условиях занятости на предприятии, включая условия найма, состоянии профессионального обучения, переобучения и переквалификации кадров, общих условиях труда, социально-бытовом обслуживании работающих, перспективах и планах дальнейшего развития Общества и др.

3.10. Паритетная комиссия вправе запрашивать от руководителей отделов, служб, филиалов Общества, Профсоюзной организации дополнительную информацию, необходимую для ведения переговоров.

3.11. На основании полученной информации, с учетом гарантий и льгот, предусмотренных в действующем Коллективном договоре, предложений, поступивших от Работников, трудовых коллективов и общественных организаций предприятия, его финансового положения, а также социальных уступок, зафиксированных в отраслевых и региональных соглашениях профсоюзов с органами хозяйственного управления, паритетная комиссия готовит проект нового Коллективного договора, систематически информируя Работодателя и Профсоюзную организацию о ходе данной работы.

3.12. В ходе переговоров стороны проводят консультации со специалистами, дискуссии, встречи с трудовыми коллективами филиалов Общества, предварительные слушания (заседания).

3.13. Стороны избегают любых конфликтных ситуаций, мешающих нормальному ведению переговоров. Разногласия между представителями сторон рассматриваются Профсоюзной организацией и Работодателем, а по принципиальным вопросам их позиция доводится до сведения трудового коллектива, и разрешаются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).

3.14. В случае необходимости комиссия может потребовать от Работодателя проведения за ее счет социологических исследований, других форм опроса трудящихся для выявления их мнения по наиболее важным вопросам.

3.15. Рассмотрев предложения для внесения в проект Коллективного договора, паритетная комиссия в недельный срок информирует авторов о принятом решении.

3.16. Паритетная комиссия разрабатывает план мероприятий по выполнению предложений, не включенных в Коллективный договор, и выносит его на утверждение Работодателя и Профсоюзной организации.

3.17. Разработанный проект Коллективного договора паритетная комиссия направляет в коллективы филиалов Общества, организует его обсуждение и дорабатывает с учетом их замечаний и предложений.

3.18. Паритетная комиссия вносит Работодателю и Профсоюзной организации предложения о дате созыва конференции трудового коллектива Общества для принятия Коллективного договора, организует ее подготовку, не позднее чем за 15 дней до начала конференции оповещает делегатов о месте и

времени проведения, докладывает конференции проект нового Коллективного договора.

Состав паритетной комиссии:

От Работодателя:

1. Созонов
Петр Михайлович
 2. Андрианов
Сергей Анатольевич
 3. Попова
Ирина Викторовна
 4. Власов
Михаил Леонидович
 5. Нелюбин
Андрей Михайлович
 6. Пастухов
Андрей Анатольевич
 7. Руф
Владимир Августович
 8. Немцов
Павел Вячеславович
 9. Пахомов
Владимир Иванович
 10. Фетисов
Александр Юрьевич
 11. Марцевая
Елена Владимировна
- сопредседатель комиссии, генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Югорск»;
- заместитель сопредседателя комиссии, заместитель генерального директора по управлению персоналом ООО «Газпром трансгаз Югорск»;
- заместитель генерального директора по экономике и финансам ООО «Газпром трансгаз Югорск»;
- главный бухгалтер ООО «Газпром трансгаз Югорск»;
- начальник отдела организации труда и заработной платы ООО «Газпром трансгаз Югорск»;
- начальник планово-экономического отдела ООО «Газпром трансгаз Югорск»;
- начальник юридического отдела ООО Газпром трансгаз Югорск»;
- начальник отдела кадров и трудовых отношений ООО «Газпром трансгаз Югорск»;
- заместитель главного инженера по охране труда, промышленной и пожарной безопасности ООО Газпром трансгаз Югорск»;
- начальник медицинской службы ООО «Газпром трансгаз Югорск»;
- начальник отдела социального развития ООО «Газпром трансгаз Югорск».

От Работников:

1. Михолап
Алексей Викторович
 2. Мельников
Дмитрий Борисович
 3. Харитонова
Анастасия Сергеевна
- сопредседатель комиссии, председатель ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»;
- заместитель сопредседателя комиссии, первый заместитель председателя ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»;
- заместитель председателя ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»;

- | | | |
|-----|-----------------------------------|---|
| 4. | Борина
Алена Викторовна | - председатель Цеховой профсоюзной
организации Казымского ЛПУМГ
ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»; |
| 5. | Шульга
Наталья Леонидовна | - председатель Цеховой профсоюзной
организации УОВОФ ППО «Газпром трансгаз
Югорск профсоюз»; |
| 6. | Быстрецкий
Роман Владимирович | - председатель Цеховой профсоюзной
организации Управления связи ППО «Газпром
трансгаз Югорск профсоюз»; |
| 7. | Грика
Сергей Ярославович | - председатель Цеховой профсоюзной
организации Надымского УТТИСТ
ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»; |
| 8. | Жидков
Владимир Алексеевич | - председатель Цеховой профсоюзной
организации Ямбургского ЛПУМГ
ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»; |
| 9. | Епифанова
Татьяна Николаевна | - председатель Цеховой профсоюзной
организации Перегребненского ЛПУМГ
ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»; |
| 10. | Кутуев
Константин Анатольевич | - председатель Цеховой профсоюзной
организации Комсомольского ЛПУМГ
ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз»; |
| 11. | Николаева
Наталья Владимировна | - председатель Цеховой профсоюзной
организации Пунгинского ЛПУМГ
ППО «Газпром трансгаз Югорск профсоюз». |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, С УКАЗАНИЕМ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ОТПУСКОВ

Ед. изм. – календарные дни

№ п/п	Наименование должностей	Основной отпуск	Доп. отпуск
			За ненормир. рабочий день
1	Генеральный директор и его заместители, главный бухгалтер ООО «Газпром трансгаз Югорск»	28	14
2	Помощник генерального директора	28	14
3	Советник	28	14
4	Главные специалисты и их заместители	28	до 12
5	Руководители филиалов, их заместители, главные инженеры	28	14
6	Начальники служб, цехов, станций, участков, отделов, центров, автоколонн, караулов, лаборатории, отделения, РММ, электростанции и их заместители, руководители групп	28	до 12
7	Начальник (директор) комплекса, бассейна, клуба, ЖЭУ, базы, пункта и их заместители	28	до 12
8	Ведущие специалисты	28	до 10
9	Администратор, выполняющий функции заведующего общежития/гостиницей (ЛПУМГ)	28	до 5
10	Аккомпаниатор	28	до 5
11	Архитектор	28	до 6
12	Аудитор	28	до 10
13	Балетмейстер (включая главного и ведущего)	28	до 5
14	Библиотекарь	28	до 5
15	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор	28	до 10
16	Ведущий программы	28	до 5
17	Врач, врач-специалист	28	до 8

18	Водитель автомобиля легкового с ненормированным рабочим днем	28	до 7
19	Геолог, гидрогеолог	28	до 8
20	Геофизик, геодезист	28	до 6
21	Дежурный бюро пропусков	28	до 6
22	Диспетчер УТТИСТ, включая старшего, (работающий по 40-часовому графику работ в дневную смену)	28	до 10
23	Диспетчер: выполняющий оперативное управление автотранспортом, авиа - и речными перевозками	28	до 6
24	Документовед	28	до 5
25	Заведующий (директор) гостиницей	28	до 10
26	Заведующий общежитием	28	до 10
27	Заведующий отделом (КСК)	28	до 8
28	Заведующий отделением	28	до 10
29	Заведующий сектором, лабораторией	28	до 8
30	Заведующий складом	28	до 8
31	Заведующий хозяйством	28	до 8
32	Заведующий музеем, студией	28	до 10
33	Звукорежиссер	28	до 5
34	Звукооператор телевидения	28	до 5
35	Инженер всех наименований	28	до 10
36	Инспектор по кадрам	28	до 8
37	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	28	до 8
38	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	28	до 6
39	Инструктор, инспектор службы корпоративной защиты (группы по защите имущества), работающий в дневную смену	28	до 6
40	Кассир	28	до 7
41	Корректор	28	до 5
42	Корреспондент	28	до 5
43	Культурганизатор	28	до 5
44	Маркшейдер	28	до 8
45	Мастер цеха, участка, кислородной станции	28	до 8
46	Мастер производственного обучения	28	до 7
47	Мастер ремонтно-механической мастерской, имеющий ненормированный рабочий день)	28	до 8

48	Мастер по добыче нефти и газа	28	до 8
49	Мастер по исследованию скважин	28	до 8
50	Медицинская сестра	28	до 5
51	Медицинская сестра в трассовых здравпунктах, старшая медицинская сестра	28	до 5
52	Методист	28	до 5
53	Механик	28	до 8
54	Менеджер по персоналу, менеджер по организации труда, менеджер по экономике	28	до 12
55	Оператор ТЖК	28	до 5
56	Ответственный секретарь газеты	28	до 5
57	Психолог	28	до 6
58	Редактор (всех специальностей)	28	до 5
59	Режиссер	28	до 5
60	Референт	28	до 10
61	Руководитель кружка, руководитель коллектива	28	до 7
62	Секретарь руководителя, секретарь-машинистка, старший администратор МФК	28	до 5
63	Специалист по кадрам	28	до 10
64	Специалист всех наименований, кроме перечисленных в п. 63	28	до 8
65	Социолог	28	до 6
66	Техник всех наименований и категорий	28	до 6
67	Тренер-преподаватель по спорту	28	до 5
68	Фельдшер	28	до 5
69	Фельдшер в трассовых здравпунктах	28	до 7
70	Хореограф	28	до 5
71	Хормейстер	28	до 5
72	Художественный руководитель	28	до 7
73	Художник, художник-оформитель	28	до 5
74	Шеф-повар, заведующий производством	28	до 8
75	Экономист всех наименований	28	до 10
76	Электромеханик цеха, участка, центра, узла связи	28	до 6
77	Электромеханик (службы корпоративной защиты)	28	до 6
78	Юрисконсульт	28	до 10
79	Энергетик	28	до 10

Примечание:

- 1.** Настоящий Перечень распространяется на Работников, состоящих в штате администрации и филиалов, и устанавливает максимальную продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
- 2.** Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется по представлению непосредственного руководителя.
- 3.** Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех дней.
- 4.** Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день не устанавливаются Работникам, работающим по сменам, вахтам, занятых на работе неполный рабочий день.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

ПОЛОЖЕНИЕ О МЕДИЦИНСКОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТНИКОВ, ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Для обеспечения социальной защищенности и охраны здоровья Работников и членов их семей (супруг (супруга), несовершеннолетние дети (в т.ч. подопечные и опекаемые), проживающие совместно с ними, не имеющие самостоятельного заработка и не занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица; детей, обучающихся по очной форме в образовательных учреждениях дополнительного образования, до окончания ими обучения, в возрасте до 24 лет, независимо от факта совместного проживания) Работодатель осуществляет добровольное медицинское страхование и частичную компенсацию расходов за счет собственных средств Общества.

Действие льгот распространяется на детей старше 18 лет, являющихся учащимися средних школ, лицеев (кроме детей, обучающихся в вечерних школах по вечерней и заочной форме); детей достигших 18 лет в год окончания общеобразовательного учреждения (школы) дневного обучения, при условии их зачисления в образовательные учреждения по очной форме обучения в этом же году, подтвержденного соответствующими документами (справкой учебного заведения о зачислении, копией приказа образовательного учреждения и т.д.).

Основными видами услуг по договору добровольного медицинского страхования являются: амбулаторно – поликлиническое обслуживание; стационарное обслуживание; реабилитационно-восстановительное лечение (далее - РВЛ). Организация медицинского обеспечения (амбулаторное, стационарное обследование и лечение, стоматологическая помощь (без компенсации за зубопротезирование), реабилитационное и санаторно-курортное лечение) осуществляется по коллективному договору ДМС¹¹.

Для коллективного добровольного медицинского страхования составляются списки Работников, работников Профсоюзной организации, членов их семей (см. абзац 1 Раздел 1 данного Положения) не реже 1 раз в год, с учетом мнения выборного органа Профсоюзной организации.

Раздел 2. ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Положение обеспечивает Работников и работников Профсоюзной

¹¹ В приоритетном порядке направляются работники, члены семьи, принимающие участие в софинансировании и состраховании по ДМС.

организации следующим комплексом медицинских мероприятий, направленных на оздоровление, профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья, продление профессионального долголетия, в том числе по договорам добровольного медицинского страхования, заключаемым Работодателем со страховыми компаниями и по прямым договорам:

- а) первичная медико-санитарная помощь и производственная рекреация в процессе трудовой деятельности;
- б) обязательные предварительные, периодические и внеочередные, углубленные медицинские осмотры (освидетельствования) Работников, предусмотренные действующим законодательством за счет собственных средств Работодателя или компенсации расходов Работнику, связанных с прохождением осмотра (освидетельствования), а также затрат на проезд и проживание, при наличии направления;
- в) диспансерные медицинские осмотры Работников;
- г) специфическая и неспецифическая профилактика инфекционных заболеваний;
- д) амбулаторное, стационарное обследование и лечение по медицинским показаниям сверх предусмотренных Программами государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи в соответствии с Положением о медицинском обеспечении.
- е) частичная компенсация стоимости стоматологических услуг (в том числе по протезированию зубов) по медицинским показаниям сверх предусмотренных Программами государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи.

Порядок выплаты и размеры компенсации стоимости стоматологических услуг определены в разделе Положения.

При изготовлении зубных протезов из драгоценных металлов компенсация стоимости драгоценных металлов не производится.

ж) хирургическая коррекция зрения, хирургическое лечение катаракты и глаукомы с целью профессиональной реабилитации и продления активного профессионального долголетия, организуемая в соответствии с методическими указаниями, утверждаемыми ПАО «Газпром».

з) материальную помощь на лекарственное обеспечение с полной или частичной компенсацией стоимости лекарственных препаратов и предметов медицинского назначения Работникам, отнесенными в соответствии с действующим законодательством к перечням групп населения и категорий заболеваний при амбулаторном лечении которых лекарственные средства и изделия медицинского назначения отпускаются по рецептам врачей бесплатно или с 50% скидкой со свободных цен, если указанные группы Работников по каким – либо независящим

от них причинам не получают данное обеспечение за счет средств бюджетного финансирования. Работник получает материальную помощь на основании заявления, по согласованию с Профсоюзной организацией, с предоставлением оригиналами рецептов.

и) санаторно-курортная помощь и РВЛ. Направление Работников на санаторно-курортное и РВЛ проводить при наличии медицинских показаний и заключения санаторно – отборочной комиссии с участием представителя выборного органа Профсоюзной организации и медицинской службы Работодателя.

Медицинским показанием, в первую очередь, является заключение о нуждаемости в санаторно-курортном и РВЛ, выносимое в установленном порядке по результатам обязательных медицинских осмотров и диспансерного наблюдения.

Медицинское обеспечение осуществлять, в первую очередь, на базе здравпунктов и медицинских учреждений, созданных (образованных) Работодателем, а также на базе сторонних медицинских учреждений, с которыми у Работодателя или его страховщика имеются договоры на оказание соответствующих медицинских услуг.

Раздел 3. ДЛЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ АМБУЛАТОРНОЕ, СТАЦИОНАРНОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ И ЛЕЧЕНИЕ.

Амбулаторное, стационарное обследование и лечение по медицинским показаниям Работников, работников Профсоюзной организации и членов их семей (см. абзац 1 и 2 Раздела 1 данного Положения), сверх предусмотренных, Программами государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи.

Направление на обследование и лечение в региональные и специализированные медицинские учреждения по программам добровольного медицинского страхования осуществляет медицинская служба, на основании предоставленных документов (личное заявление, выписка из амбулаторной (стационарной) карты, подписанная врачебной комиссией или главным врачом медицинского учреждения, медицинское заключение по результатам предварительного (периодического) осмотра работника, ходатайство руководителя филиала Общества и выборного органа Профсоюзной организации.

В специализированные центры и клиники направляются в случае, если указанные медицинские услуги не могут быть оказаны силами региональных медицинских учреждений по «Программе государственных гарантий оказания гражданам РФ бесплатной медицинской помощи».

Раздел 4. СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ ДЛЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.

4.1. Организация медицинской помощи в стоматологических кабинетах здравпунктов филиалов Общества:

В стоматологических кабинетах здравпунктов, развернутых в филиалах Общества, оказывается неотложная терапевтическая и хирургическая стоматологическая помощь при острых заболеваниях, а также в плановом порядке проводится комплекс мероприятий, направленных на раннее выявление болезней зубов и других органов и тканей полости рта, челюстно-лицевой области, ликвидацию причин, вызывающих эти заболевания.

Неотложная терапевтическая и хирургическая стоматологическая помощь, а также плановые лечебные и профилактические процедуры по лечению кариеса и его осложнений, а также других заболеваний полости рта работникам, членам их семей Общества (см. абзац 1 и 2 Раздела 1 данного Положения) оказываются за счет средств добровольного медицинского страхования, при наличии справки из отдела кадров филиала.

Зубопротезирование (имплантация) и ортодонтическая стоматологическая помощь в стоматологических кабинетах здравпунктов филиалов Общества не проводится.

4.2. Организация медицинской помощи в стоматологическом отделении санатория-профилактория Общества:

В стоматологическом отделении санатория – профилактория проводится полный объем неотложной терапевтической и хирургической стоматологической помощи при острых заболеваниях, а также в плановом порядке проводятся диагностические и лечебные мероприятия, направленные на раннее выявление заболеваний зубов, полости рта и челюстно-лицевой области, ликвидацию причин, вызывающих эти заболевания.

Право на получение неотложной и плановой терапевтической и хирургической стоматологической помощи в стоматологическом отделении санатория-профилактория имеют Работники, члены семьи (см. абзац 1 и 2 Раздела 1 данного Положения), проходящие лечение в санатории-профилактории за счет средств ДМС.

В исключительных случаях, при необходимости оказания специализированных видов стоматологической помощи (по медицинским показаниям), Работники, члены их семей (см. абзац 1 и 2 Раздела 1 данного Положения) могут быть направлены для обследования и лечения в

соответствующие клиники и центры в порядке, установленном Коллективным договором.

4.3. Протезирование и имплантация зубов:

Услуги по протезированию и имплантации зубов работникам осуществляются как на собственной медицинской базе Общества, так и в сторонних медицинских организациях, имеющих лицензию на соответствующие виды деятельности и договор со страховой компанией. Протезирование и имплантация зубов осуществляется по медицинским показаниям по принципу софинансирования.

Индивидуальный лимит для протезирования и имплантации зубов Работнику по договору добровольного медицинского страхования, заключенному работодателем, выделяется 1 раз в три года, с учетом стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром», в следующих размерах:

Стаж работы	Размер лимита	
	%	Рубли
от 5 до 10 лет (включительно)	20 %	до 12000
от 10 до 15 лет (включительно)	40 %	до 24000
от 15 до 20 лет (включительно)	60 %	до 36000
от 20 до 25 лет (включительно)	80 %	до 48000
свыше 25 лет	100 %	до 60000

Размер индивидуального лимита предусматривается не более 60 тысяч рублей на одного человека, в рамках выделенного лимита средств филиалу Общества на данный вид услуг.

Решение о выделении лимита денежных средств Работнику принимает комиссия филиала, назначенная распоряжением с участием представителя выборного органа Профсоюзной организации.

Приоритетным правом на получение услуги по протезированию и имплантации зубов пользуются Работники, ранее не использовавшие эту льготу.

Стоматологические услуги сверх предусмотренного индивидуального лимита Работник оплачивает за счет собственных средств.

4.4. Основанием для оформления направления и определения индивидуального лимита Работнику является предоставление ответственному лицу в филиале следующих документов:

- Личное заявление от Работника на имя заместителя генерального директора Общества с отметкой отдела кадров о стаже работы в организациях ПАО «Газпром» и указанием стоматологической клиники.

- Документ с подписью и печатью врача стоматолога – ортопеда, врача – стоматолога, зубного врача о наличии медицинских показаний для зубопротезирования или имплантации (справка, выписка из медицинской карты и др.).

4.5. Индивидуальный лимит не предусматривает оказание следующих услуг:

- ортодонтическая стоматологическая помощь;
- микропротезирование (восстановление структуры зуба с помощью вкладок (внутренних протезов), накладок (виниров)).

5. РЕАБИЛИТАЦИОННОЕ И САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ ДЛЯ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ.

Работники Общества, работники Профсоюзной организации могут быть направлены на РВЛ и санаторно-курортное лечение один раз в год (без учета лечения в санатории – профилактории Общества и путевки на детский организованный отдых) по представлению санаторно – отборочной комиссии. РВЛ предоставляется работнику, при стаже работы свыше одного года в организациях ПАО «Газпром».

Приоритетным правом пользуются те Работники, которые не использовали право в прошлые годы, и имеют рекомендацию врача лечебно-профилактического учреждения на лечение. Приоритетное право на РВЛ предоставляется работникам, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые нуждаются в РВЛ, и работникам, состоящим на диспансерном учете. Также при организации РВЛ в объектах Группы Газпром, расположенных на Черноморском побережье, в летний период в приоритетном порядке обеспечиваются работники филиалов, рабочие места которых находятся в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.

Дети, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях дополнительного образования, до окончания ими обучения, в возрасте до 24 лет, независимо от факта совместного проживания могут воспользоваться реабилитационным лечением 1 раз в год в санаторных учреждениях либо в санатории – профилактории Общества при наличии свободных мест.

В исключительных случаях Работник, работники Профсоюзной организации, члены семей (см. абзац 1 Раздела 1 данного Положения (кроме детей – студентов) могут быть направлены на реабилитационное лечение в санатории – профилактории 2 раза в год, при наличии заключения медицинской службы Общества.

Данное положение распространяется на детей, к которым относятся как совместные дети, так и дети по линии обоих супругов независимо от факта

усыновления (удочерения), при условии, что Работник состоит в законном браке. Необходимо учитывать совместное проживание Работника и членов его семьи, за исключением детей – студентов. Льгота действует на Работников, оформивших опекунство (попечительство) над ребенком, у которого нет родителей.

Совместное проживание Работника и членов его семьи подтверждается данными о регистрации по месту жительства (по месту пребывания) членов семьи и работников Общества (копии свидетельства о регистрации по месту жительства (месту пребывания); копия паспорта (первая страница и страница с регистрацией по месту жительства), заверенные ОКиТО). В случае, если регистрационные данные Работника и членов его семьи отличаются, но фактически они проживают совместно, то факт их совместного проживания подтверждается актом комиссии, уполномоченной на то администрацией Общества (структурным подразделением Общества), при посещении данной комиссией места жительства Работника и членов его семьи.

Специальные программы реабилитации и санаторно-курортного лечения Работников регламентируются Работодателем и Профсоюзной организацией.

К трассовым поселкам относятся все населенные пункты, на территории которых расположены филиалы ООО «Газпром трансгаз Югорск», кроме городов Новый Уренгой, Надым, Белоярский, Югорск, Ивдель, Карпинск, Краснотурьинск, Нижняя Тура.

5.1. В санаторий – профилакторий Общества в течение года количество дней на РВЛ устанавливается до 24 дней.

Индивидуальный страховой взнос за РВЛ по договорам добровольного медицинского страхования устанавливается в процентном соотношении от стоимости курса:

- 0% - для Работников, нуждающихся в дополнительном медицинском обследовании, по результатам заключительного акта периодического медицинского осмотра;

- 10% - с мая по сентябрь для Работников, работников Профсоюзной организации, членов их семей (см. абзац 1 Раздела 1 данного Положения; супруги – инвалиды III – II степени утраты трудоспособности (I, II группы); супруги, работающие на территории трассовых поселков в системе здравоохранения, образования, культуры и спорта на не коммерческой основе, в трассовых отделениях «Газпром питание» ПАО «Газпром»); детей достигших 18 лет в год окончания общеобразовательного учреждения (школы) дневного обучения, при условии их зачисления в образовательные учреждения по очной форме обучения в этом же году, подтвержденного соответствующими документами (справкой учебного заведения о зачислении, копией приказа образовательного учреждения и т.д.).

- 15% - с октября по апрель для Работников, работников Профсоюзной организации, членов их семей (см. абзац 1 Раздела 1 данного Положения; супруги - инвалиды III – II степени утраты трудоспособности (I, II группы); супруги, работающие на территории трассовых поселков в системе здравоохранения, образования, культуры и спорта на не коммерческой основе, в трассовых отделениях ООО «Газпром питание» ПАО «Газпром»; детей достигших 18 лет в год окончания общеобразовательного учреждения (школы) дневного обучения, при условии их зачисления в образовательные учреждения по очной форме обучения в этом же году, подтвержденного соответствующими документами (справкой учебного заведения о зачислении, копией приказа образовательного учреждения и т.д.).

Примечание:

Для Работника взнос уменьшается:

на 5% - при наличии почетных званий, ведомственных, государственных, региональных наград, корпоративных наград ПАО «Газпром» и наград Общества согласно Перечню наград и почетных званий, к льготам и компенсациям, установленным Коллективным договором ООО «Газпром трансгаз Югорск» (утвержденный генеральным директором Общества по согласованию с Профсоюзной организацией).

5.2. В санатории и пансионаты направление на РВЛ осуществляется не чаще одного раза в год. Количество дней на РВЛ устанавливается от 12 до 18 дней.

В первую очередь работники направляются на РВЛ на объекты санаторно-курортного назначения, находящиеся на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций или являющиеся объектами инвестирования указанных организаций.

Для Работников, работников Профсоюзной организации, членов их семей (см. абзац 1 Раздела 1 данного Положения; супруги – инвалиды III – II степени утраты трудоспособности (I, II группы); супруги, работающие на территории трассовых поселков в системе здравоохранения, образования, культуры и спорта на не коммерческой основе, в трассовых отделениях «Газпром питание» ПАО «Газпром»; детей достигших 18 лет в год окончания общеобразовательного учреждения (школы) дневного обучения, при условии их зачисления в образовательные учреждения по очной форме обучения в этом же году, подтвержденного соответствующими документами (справкой учебного заведения о зачислении, копией приказа образовательного учреждения и т.д.).

Индивидуальный взнос устанавливается исходя из стоимости лечения (курса) на сумму лимита до 80 000 рублей включительно. Сумма лимита свыше 80 000 рублей вносится 100% за счет работника.

Общий (совокупный) лимит для семей работника (включая самого работника), застрахованных по договору ДМС и по медицинским показаниям направленных на РВЛ, не может превышать трехкратный лимит, установленный для работника.

По решению Работодателя лимит может увеличиваться до 80 000 рублей на каждого ребенка до 18 лет (в т.ч. подопечным и опекаемым), неработающего инвалида с детства, ребенка старше 18 лет, являющегося учащимся средних школ, лицеев (кроме детей, обучающихся в вечерних школах по вечерней и заочной форме).

На основании совместного решения руководства Общества и Профсоюзной организации суммы могут быть пересмотрены.

Стаж работы в организациях ПАО «Газпром»	Период года (процент взноса)				
	январь-апрель (%)	май (%)	июнь-сентябрь (%)	октябрь (%)	ноябрь-декабрь (%)
До 5 лет	15	20	30	20	15
От 5 до 10 лет	15	15	25	15	15
От 10 до 20 лет	15	15	20	15	15
Свыше 20 лет			15 % в течение года		

Примечание:

Для Работника взнос уменьшается при наличии наград, согласно Перечню наград и почетных званий, к льготам и компенсациям, установленным Коллективным договором ООО «Газпром трансгаз Югорск» (утвержденным генеральным директором Общества по согласованию с Профсоюзной организацией):

- на 10% - при наличии почетных званий и государственных наград (п. 1 Перечня);
- на 5% - при наличии наград Общества и отраслевых наград (п. 2 Перечня);
- % индивидуального взноса за члена семьи устанавливается по стажу Работника, без учета наград и званий;
- % индивидуального взноса за детей - студентов до 24 лет очных отделений учебных заведений устанавливается, как Работнику со стажем работы до 5 лет.

5.3. В санаторий-профилакторий, санатории и пансионаты на детский организованный отдых в течение календарного года с 1 января по 31 декабря:

- 5% - детям до 18 лет Работников (в т.ч. подопечным и опекаемым), неработающим инвалидам с детства, детям старше 18 лет, являющимся учащимися

средних школ, лицеев (кроме детей, обучающихся в вечерних школах по вечерней и заочной форме).

Примечание: в случае, если оба супруга работают в Обществе, льготная (услуга) путевка выделяется одна на ребенка.

5.4. Для других категорий в санаторий-профилакторий, санатории и пансионаты в течение календарного года с 1 января по 31 декабря:

- 100% - членам семей Работников, не указанных в вышеизложенных пунктах, в том числе женам (мужьям), родителям Работника, являющимся неработающими пенсионерами - по достижении пенсионного возраста; родителям Работника, являющимся нетрудоспособными инвалидами, независимо от возраста.

5.5. Порядок направления на санаторно – курортное и реабилитационное лечение в санаторий – профилакторий, санатории и пансионаты:

5.5.1. РВЛ не организуется:

- детям младше 4 лет¹²;
- детям в возрасте от 4 до 18 лет без сопровождения взрослых;
- беременным женщинам во второй половине беременности;
- лицам, не способным к самообслуживанию.

5.5.2. Работник предоставляет ответственному лицу за организацию санаторно-курортного и реабилитационного лечения по администрации (филиалу) Общества:

При направлении на РВЛ по договорам добровольного медицинского страхования:

- заявление на лечение с визой руководителя структурного подразделения, кадровой службы о стаже работы и наградах;
- заключение лечащего врача для предоставления в страховую компанию с целью оформления направления на РВЛ в специализированное профильное медицинское учреждение;
- заявление на удержание из заработной платы страхового взноса;
- для детей совместное проживание подтверждать данными о регистрации по месту жительства (по месту пребывания) членов семьи и работников Общества (копии свидетельства о регистрации по месту жительства (месту пребывания); копия паспорта (первая страница и страница с регистрацией по месту жительства), заверенные ОКиТО). В случае, если регистрационные данные Работника и членов его семьи отличаются, но фактически они проживают совместно, то факт их совместного проживания подтверждается актом комиссии, уполномоченной на то

¹² Организация РВЛ детям младше 4 лет осуществляется строго по медицинским показаниям в соответствии с нормативными документами Министерства Здравоохранения РФ по организации восстановительной медицины и реабилитации в рамках программ санаторных объектов, находящихся на балансе ПАО «Газпром», предоставляющих данные услуги.

администрацией Общества (структурным подразделением Общества) при посещении данной комиссией места жительства Работника и членов его семьи;

- для неработающих членов семьи копию последней страницы трудовой книжки, справку из налоговой инспекции об отсутствии регистрации в качестве частного предпринимателя.

5.6. Путевки, приобретенные Работниками самостоятельно, компенсируются Обществом на следующих условиях:

Работник имеет право приобрести (услугу) путевку себе и членам семьи (см. абзац 1 Раздела 1,2,3 данного Положения), связанную с отдыхом на территории Российской Федерации, Республики Беларусь или Республики Армения на объектах санаторно – курортного назначения, в гостиницах и иных средствах размещения, находящихся на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций или являющихся объектами инвестирования указанных организаций.

Услуга (путевка) приобретается по предварительному согласованию с руководством администрации Общества (филиала Общества) в пределах установленного лимита средств, выделенных филиалу Общества.

Преимущественное право предоставлять работникам, не воспользовавшимся льготой в прошлом году.

Право на получение льготы, в соответствии с подписанным заявлением, действует в течение календарного года, с 01 января по 31 декабря.

Размер компенсации Работнику, члену семьи (см. абзац 1 и 2 Раздел 1 данного Положения), при их совместной поездке, за путевку составит 85% стоимости путевки, но не более 36 000 руб. на каждого.

- 100% компенсация за услугу (путевку) с сентября по май включительно на санаторно–курортное лечение в санатории-профилактории, ООО «Молния Ямал» и ООО «КК «Надежда» Работнику, выполняющему работы во вредных условиях труда с классом 3.1 и выше.

Примечание: в случае, если оба родителя работают в Обществе, льготная путевка выделяется одна на ребенка.

Выдачу денежных средств осуществлять под отчет перед отъездом работника на санаторно-курортное лечение, исходя из примерной стоимости услуг (путевок), на основании заявления о выдаче денежных средств на оплату услуг (путевок) с отметкой специалиста ответственного за данный раздел работы. Окончательный расчет производить по возвращении согласно подтверждающим документам, подлежащим предъявлению в течение 3 рабочих дней после окончания отпуска.

5.7. Для начисления компенсации за услугу (путевку) Работник предоставляет в бухгалтерию администрации (филиала):

- документы об оплате за услугу (путевку);

- договор с туристической фирмой (путевку или обратный талон путевки с обязательным указанием суммы проезда к месту отдыха и обратно, в случае включения ее в стоимость услуг) или иной документ, подтверждающий получение услуги, предусмотренной п. 5.6. Приложения № 3 к Договору, оформленный в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

5.8. Производить Работникам оплату стоимости проезда кратчайшим путем любым видом транспорта (в т.ч. личным транспортом (кроме такси) из расчета 10 л на 100 км, при использовании газомоторного топлива применять эквивалент 10 куб. м компримированного или 10 л сжиженного газа на 100 км, но не более 5 МТС в обе стороны, Работникам филиалов, расположенных за пределами районов Крайнего Севера и местностях приравненных к ним, производится по стоимости проезда в плацкартном вагоне кратчайшим путем) к месту реабилитационно – восстановительного лечения в любые санатории, находящиеся на территории Российской Федерации по полисам ДМС (путевкам, выданным Обществом), путевкам, приобретенным Работником самостоятельно в ООО «КК «Надежда», ООО «Молния Ямал» и обратно один раз в два года в период с сентября по май.

Производить Работнику, выполняющему работы во вредных условиях труда с классом 3.1 и выше, оплату стоимости проезда к месту санаторно – курортного лечения в ООО «КК «Надежда», ООО «Молния Ямал» (по направлению, выданному Обществом, путевкам, приобретенным Работником самостоятельно) и обратно один раз в год в период с сентября по май. Кратчайший путь разрешается определять в соответствии с п. 6.2.1. Коллективного договора.

Выдачу денежных средств на оплату проезда к месту реабилитационно – восстановительного лечения, санаторно-курортного отдыха и обратно осуществлять за 30 календарных дней перед отъездом Работника в отпуск под отчет, исходя из примерной стоимости проезда на основании заявления о выдаче денежных средств на оплату проезда, с указанием периода отпуска, с отметкой специалиста по кадрам и ответственного за РВЛ и санаторно-курортный отдых. Окончательный расчет производить по возвращении из отпуска согласно билетам и другим подтверждающим документам, подлежащим предъявлению в течение 3 рабочих дней после окончания отпуска.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПЕРИОДАХ РАБОТЫ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ИСЧИСЛЕНИИ СТАЖА РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПАО «ГАЗПРОМ» РАБОТНИКАМ ПАО «ГАЗПРОМ» И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Настоящее Положение определяет порядок исчисления стажа работы в организациях ПАО «Газпром» Работникам ПАО «Газпром» и его организаций, указанных в Приложении № 1 к Генеральному коллективному договору ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, для установления социальных льгот и компенсаций, предусмотренных Договором.

2. При возникновении трудовых отношений с ПАО «Газпром» или его организациями, указанными в Приложении № 1 к Генеральному коллективному договору ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, до 1 января 2023 года стаж работы в организациях ПАО «Газпром», исчисленный Работникам в соответствии с ранее действовавшим Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, сохраняется.

3. При возникновении трудовых отношений с ПАО «Газпром» и его организациями, указанными в Приложении № 1 к Генеральному коллективному договору ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, с 1 января 2023 года в стаж работы в организациях ПАО «Газпром» включаются:

3.1. Периоды работы до 1 января 2023 года:

– в Главгазе, Мингазпроме СССР, ГГК «Газпром», РАО «Газпром», их объединениях, предприятиях и организациях, ОАО «Газпром», а также в ПАО «Газпром» и его организациях в соответствии с приложением к Положению;

– в Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром», Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз», в профсоюзных организациях ПАО «Газпром» и его организаций, указанных в приложении к Положению.

3.2. Периоды работы после 1 января 2023 года:

– в ПАО «Газпром» и его организациях, указанных в Приложении № 1 к Генеральному коллективному договору ПАО «Газпром» и его дочерних обществ;

– в ООО «Газпром Персонал» и ООО «Газпром газификация»;

– в Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз», в профсоюзных организациях ПАО «Газпром» и его организаций, указанных в Приложении № 1 к Генеральному коллективному договору ПАО «Газпром» и его дочерних обществ.

На основании решения заместителя Председателя Правления, осуществляющего координацию деятельности Департамента 715 ПАО «Газпром», может быть также учтен период работы в иных организациях ПАО «Газпром»¹³, не указанных в Приложении № 1 к Генеральному коллективному договору ПАО «Газпром» и его дочерних обществ.

¹³ В иных организациях, являющихся объектами вложений ПАО «Газпром».

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций, периоды работы в которых учитываются работникам при
исчислении стажа работы
до 1 января 2023 года

- 1 ПАО «Газпром»
- 2 ООО «Газпром добыча Астрахань»
- 3 ООО «Газпром добыча Краснодар»
- 4 ООО «Газпром добыча Надым»
- 5 ООО «Газпром добыча Ноябрьск»
- 6 ООО «Газпром добыча Оренбург»
- 7 ООО «Газпром добыча Уренгой»
- 8 ООО «Газпром добыча Ямбург»
- 9 ООО «Газпром трансгаз Волгоград»
- 10 ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»
- 11 ООО «Газпром трансгаз Казань»
- 12 ООО «Газпром трансгаз Краснодар»
- 13 ООО «Газпром трансгаз Махачкала»
- 14 ООО «Газпром трансгаз Москва»
- 15 ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород»
- 16 ООО «Газпром трансгаз Самара»
- 17 ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»
- 18 ООО «Газпром трансгаз Саратов»
- 19 ООО «Газпром трансгаз Ставрополь»
- 20 ООО «Газпром трансгаз Сургут»
- 21 ООО «Газпром трансгаз Томск»
- 22 ООО «Газпром трансгаз Уфа»
- 23 ООО «Газпром трансгаз Ухта»
- 24 ООО «Газпром трансгаз Чайковский»
- 25 ООО «Газпром трансгаз Югорск»
- 26 ООО «Газпром ПХГ»
- 27 ООО «Газпром ПХГ – Краснодар»
- 28 ООО «Газпром ПХГ – Оренбург»
- 29 ООО «Газпром ПХГ – Пермь»
- 30 ООО «Газпром ПХГ – Самара»
- 31 ООО «Газпром ПХГ – Саратов»
- 32 ООО «Газпром ПХГ – Северо-Запад»

- 33 ООО «Газпром ПХГ – Ставрополь»
34 ООО «Газпром ПХГ – Тюмень»
35 ООО «Газпром ПХГ – Уфа»
36 ООО «Газпром переработка»
37 ООО «Газпром переработка – Сургут»
38 ООО «Газпром переработка – Уренгой»
39 ООО «Газпром межрегионгаз»
40 ООО «Газпром экспорт»
41 ООО «Газпром подземремонт Уренгой»
42 ООО «Газпром северподземремонт – Надым»
43 ООО «Газпром северподземремонт – Ноябрьск»
44 ООО «Газпром северподземремонт – Ямбург»
45 ООО «Газпром подземремонт Оренбург»
46 ООО «Газпром югподземремонт – Астрахань»
47 ООО «Газпром югподземремонт – Краснодар»
48 ООО «Газпром югподземремонт – Ухта»
49 ООО «Газпром бурение»
(учитываются периоды до 10.11.2010)
50 ЗАО «Газпром нефть Оренбург»
(учитываются периоды до 26.09.2011)
51 ОАО «Красноярскгазпром»
52 ООО «Газпром геологоразведка»
53 ООО «Газпром добыча Иркутск»
54 ООО «Пургаздобыча»
55 ООО «Газпром ВНИИГАЗ»
56 ООО «ТюменНИИгипрогаз»
57 ООО «Газпром газнадзор»
58 ООО «Газпром НГХК»
59 ООО «Газпром газбезопасность»
60 ООО «Газпром связь»
61 ООО «Газпром комплектация»
62 ООО «НИИгазэкономика»
63 ООО «Газпром экспо»
64 ООО «Газпром информ»
65 ООО «Газпром управление активами КСН»
66 ООО «Авиапредприятие «Газпром авиа»
67 ООО «Газпром флот»
68 ООО «Газпром геотехнологии»
69 ООО «Газпром СПГ Владивосток»

- 70 ООО ЧОП «Газпром охрана»
71 ООО «Газпром СПГ Портовая»
72 ПАО «Газпром спецгазавтотранс»
73 АО «Газпром промгаз»
74 АО «Центргаз»
75 АО «СевКавНИПИгаз»
76 АО «ЦКБН»
77 АО «ВНИПИгаздобыча»
78 АО «Гипрогазцентр»
79 АО «Гипроспецгаз»
80 АО «Газпром бытовые системы»
81 ООО «Газпром телеком»
82 АО «Газпром космические системы»
83 АО «Газпром трубинвест»
84 ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром»,
д. Хволово, Московская обл.
85 ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой»
86 ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград»
87 ЧУ «Газпром ЦНИС»
88 ОКДЦ ПАО «Газпром»
89 ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»
90 ОЧУ «Газпром школа»
91 ООО «Сургутстройгаз»
92 ООО «Газпром сжиженный газ»
(учитываются периоды до 23.12.2014)
93 ПАО «Газпром автоматизация»
94 ОАО «Запсибгазпром»
95 ОАО «Газпромгеофизика»
96 АО «СОГАЗ»
97 ЗАО «Газпром инвест ЮГ»
98 ЗАО «Ямалгазинвест»
99 Банк ГПБ (АО)
100 АО «НПФ ГАЗФОНД»
101 ООО «Газпром инвест»
102 ООО «Газпром инвест Восток»
103 ООО «Газпром проектирование»
104 ООО «Газпром инвестхолдинг»
105 ООО «Газпромтранс»
106 ООО «Газпром энерго»

- 107 ООО «Газпром центрремонт»
- 108 ЧОУ ДПО «Газпром корпоративный институт»
- 109 ЧУ ДПО «Газпром Учебно-тренировочный центр»
- 110 ООО «Информгаз»
- 111 ООО «Надымстройгаздобыча»
(учитываются периоды до 03.08.2007)
- 112 ООО «Ульяновскгазсервис»
(учитываются периоды до 03.09.2002)
- 113 ОАО «Газэнергосервис»
(учитываются периоды до 18.04.2008)
- 114 ДОАО «Оргэнергогаз»
(учитываются периоды до 18.04.2008)
- 115 ДОАО «Центрэнергогаз» ОАО «Газпром»
(учитываются периоды до 18.04.2008)
- 116 ОАО «Газстройдеталь»
(учитываются периоды до 02.04.2007)
- 117 ДОАО «Уренгойстройгаз»
- 118 ОАО «Спецгазремстрой»
(учитываются периоды до 30.10.2007)
- 119 ОАО «Волгогаз»
(учитываются периоды до 30.10.2007)
- 120 ОАО «Краснодаргазстрой»
(учитываются периоды до 30.10.2007)
- 121 ДОАО «Электрогаз» ОАО «Газпром»
(учитываются периоды до 18.04.2008)
- 122 ОАО «Волгограднефтемаш»
(учитываются периоды до 03.08.2007)
- 123 ОАО «Газпроммединструмент»
(учитываются периоды до 25.03.2003)
- 124 НОУ «Газсибобразование» ОАО «Газпром»
- 125 ООО «Газпром Персонал»
- 126 ООО «Газпром газификация»