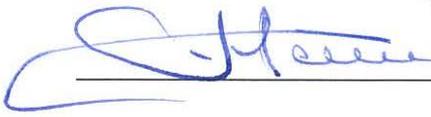


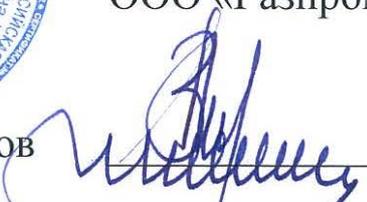
Генеральный директор
ООО «Газпром добыча Уренгой»



Председатель первичной
профсоюзной организации
ООО «Газпром добыча Уренгой»




С.В. Мазанов


В.М. Луковкин

« 17 » декабря 2012 года

« 17 » декабря 2012 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ООО «Газпром добыча Уренгой» на 2016 – 2018 годы

*Утвержден конференцией работников ООО «Газпром добыча Уренгой»
14 декабря 2012 года*

(в редакции Дополнительных соглашений №№ 1-16 с действием с 01.01.2016)

Новый Уренгой – 2012 г.

99-18/12

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН	5
Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7
Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА	13
Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	16
Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	18
Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА	45
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ	49
Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА	52
Раздел 10. КУЛЬТУРНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНО-МАССОВАЯ РАБОТА СРЕДИ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ	53
Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	54
Приложения:	
Приложение № 1 Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром добыча Уренгой»	55
Приложение № 2 Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ООО «Газпром добыча Уренгой»	57
Приложение № 3 Перечень должностей Работников ООО «Газпром добыча Уренгой», которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	59
Приложение № 4 Перечень рабочих мест и конкретных работ, на которых Работникам устанавливаются доплата и дополнительный отпуск за вредные условия труда	64

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками (далее – Работники) Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Уренгой» (далее – Общество), в лице Председателя первичной профсоюзной организации ООО «Газпром добыча Уренгой» (далее – профсоюзная организация Общества) Профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации В.М. Луковкина, действующего на основании Положения и ООО «Газпром добыча Уренгой» (далее – Работодатель) в лице Генерального директора С.В. Мазанова, действующего на основании Устава, 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», а также Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ и организаций на 2013 – 2015 годы.

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 Общества;

– 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:

Минимальная тарифная ставка – минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда основного производства (добыча, транспортировка, переработка газа (конденсата, нефти), подземное хранение газа) в нормальных условиях труда по Единой тарифной сетке.

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, воспитывающая троих и более детей в возрасте до 18 лет (в том числе на которых оформлена опека (попечительство)), а также детей (в том числе на которых оформлена опека (попечительство)), обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в возрасте до 24 лет.

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

Члены семьи:

- супруг (супруга) Работника;
- дети Работника (в том числе на которых оформлена опека (попечительство)) в возрасте до 18 лет;
- дети Работника (в том числе на которых оформлена опека (попечительство)), обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в возрасте до 24 лет;
- дети Работника, являющиеся инвалидами с детства независимо от возраста, проживающие совместно с ним и не состоящие в браке (далее – инвалиды с детства);
- родители Работника, являющиеся неработающими пенсионерами, – по достижении пенсионного возраста;
- родители Работника, являющиеся нетрудоспособными инвалидами, – независимо от возраста.

Указанный перечень применяется в случаях, если в пунктах Договора не установлен иной состав членов семьи.

Пенсия по старости:

- до 01 января 2015 года – трудовая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- с 01 января 2015 года – страховая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях».

Пенсия по инвалидности:

- до 01 января 2015 года – трудовая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- с 01 января 2015 года – страховая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях».

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Действие Договора распространяется на Работников, а также на работников профсоюзной организации Общества.

На Работников, принятых на работу по совместительству в Общество от других работодателей, действие Договора распространяется в части предоставления льгот и компенсаций, непосредственно связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, за исключением случаев прямо предусмотренных настоящим Договором либо трудовым договором с указанным работником.

1.2. Признание бывших Работников пенсионерами Общества и их социальная защита осуществляется в соответствии с Положением о социальной защите пенсионеров ООО «Газпром добыча Уренгой»¹.

1.3. Регулирование социально-трудовых отношений в Обществе, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром добыча Уренгой» (далее – Комиссия), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон (Приложение № 1).

Комиссия осуществляет толкование положений Договора. Разъяснения Комиссии по вопросам применения положений Договора являются обязательными и доводятся до сведения Работников и Работодателя в письменной форме.

1.4. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций Работникам, членам их семей и иным лицам, предусмотренных настоящим Договором, осуществляется на основании представляемых документов, подтверждающих право на конкретную выплату. Перечень и порядок оформления документов установлен Договором. При недостаточности в представленных документах сведений, которые должны быть использованы для подтверждения права на выплату, Работодатель может принять к рассмотрению иные представленные заявителем документы, содержащие такие сведения.

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

Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

¹ На момент подписания Дополнительного соглашения № 14 действует Положение о социальной защите пенсионеров ООО «Газпром добыча Уренгой», утвержденное приказом Общества от 31.01.2013 № 108, с последующими изменениями и дополнениями.

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 и проводить в Обществе смотры-конкурсы профессионального мастерства, производственной и социально-экономической деятельности, спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

2.1.6. Обеспечивать выполнение заданий по добыче газа, нефти, газового конденсата в объемах, предусмотренных заключенными договорами и планами социально-экономического развития Общества, утвержденными ПАО «Газпром».

2.1.7. Развивать техническое творчество, рационализаторскую и изобретательскую работу, обеспечив внедрение в производство экономически и технологически выгодных для Общества рационализаторских предложений и изобретений.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Признавать профсоюзную организацию Общества единственным партнером, представляющим права Работников, при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с ней в соответствии с Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром» (далее – МПО ОАО «Газпром») и Договором.

2.2.2. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, и их финансирование в пределах Бюджета доходов и затрат Общества.

2.2.3. Принимать меры, направленные на:

– охрану здоровья Работников и создание безопасных условий труда;

– профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с законодательством, действующими в ПАО «Газпром» и Обществе локальными нормативными актами.

Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников определяется Работодателем.

2.2.4. Поощрять Работников за заслуги и высокие результаты в труде, профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд в соответствии с законодательством, порядком поощрения наградами ПАО «Газпром», утверждаемым ПАО «Газпром», а также локальными нормативными актами Общества.

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

2.2.6. Обеспечивать Работникам нормальные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией, специальностью и квалификацией.

2.3. Профсоюзная организация Общества обязуется:

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

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

2.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по 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.

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 соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества 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. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Работодатель может устанавливать сменную работу в соответствии со статьей 103 Кодекса.

При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.4. Работодатель устанавливает суммированный учет рабочего времени в соответствии со статьями 104 и 300 Кодекса.

Введение суммированного учета рабочего времени (включая вахтовый метод работы) допускается с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

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

Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени за учетный период не превышает нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной

продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Рабочее время и время отдыха Работников при работе вахтовым методом регламентируется графиком работы на вахте, утверждаемым Работодателем с учетом мнения соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения Работников не позднее чем за два месяца до введения графика в действие.

3.5. По соглашению между Работниками и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю для категорий Работников, предусмотренных статьей 93 Кодекса.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работников производится пропорционально отработанному ими времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в порядке, предусмотренном статьей 99 Кодекса.

3.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях в порядке, предусмотренном статьей 113 Кодекса.

3.8. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной

оценки условий труда (действующей аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии с приложением № 4.

3.10. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), допускается на основании локального нормативного акта Общества, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества, разделение рабочего дня на части (с перерывом в работе свыше 2 часов без учета времени внутрисменного перерыва для отдыха и питания) с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

3.11. В течение рабочего дня (смены) Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или локальными нормативными актами Общества (филиалов).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

3.12. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха Работников.

Виды работ, на которых предусматривается предоставление Работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, продолжительность перерывов и порядок их предоставления устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

3.13. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), продолжительность которых не может быть менее 42 часов.

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.

3.14. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (действующей аттестации рабочих мест по условиям труда) в соответствии с приложением № 4;

– с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 и не более 14 календарных дней в соответствии с приложение № 3;

– работающим в районах Крайнего Севера;

– в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.16. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, 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.

3.17. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим категориям Работников:

– одному из работающих в Обществе родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет;

– одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;

– женам военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;

– инвалидам третьей группы инвалидности, а также инвалидам второй группы, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности первой и второй степеней;

– работникам в возрасте до 18 лет;

– ветеранам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;

– участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам;

– реабилитированным лицам и лицам, признанным пострадавшими от политических репрессий;

– которым присвоено звание «Ветеран труда» в порядке и на условиях, устанавливаемых законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, и имеющим удостоверение установленного образца;

– награжденным знаком «Почетный донор России» и приравненным к ним лицам;

– в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

3.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные 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.

3.19. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в порядке, предусмотренном статьей 126 Кодекса.

3.20. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, допускается не более чем за два года.

Общая продолжительность отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

3.22. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьями 128 и 263 Кодекса, иными федеральными законами.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель устанавливает системы оплаты труда Работников с учетом мнения соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества на основе Единой тарифной сетки (повременно-премиальная система), Схемы должностных окладов работников организаций ПАО «Газпром», осуществляющих добычу, транспортировку и переработку газа, оплачиваемых по повременно-индивидуальной системе оплаты труда, утверждаемых ПАО «Газпром», и осуществляет оплату труда работников Общества в соответствии с Положением об оплате труда работников ООО «Газпром добыча Уренгой», разработанным на основе единых корпоративных норм по оплате труда, предусмотренных Политикой управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром», утверждаемой приказом ПАО «Газпром».

4.2. Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется с учетом мнения соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества.

4.3. Индексация окладов (должностных окладов) и тарифных ставок производится на основании приказа ПАО «Газпром» о повышении в соответствии с учтенным в бюджете Общества уровнем индексации.

4.4. Минимальная тарифная ставка² устанавливается приказом ПАО «Газпром» с учетом мнения МПО ОАО «Газпром».

Установленный размер минимальной тарифной ставки является основой дифференциации размеров тарифных ставок и окладов (должностных окладов) всех профессионально-квалификационных групп Работников с учетом сложившихся отраслевых пропорций в уровнях оплаты труда.

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 размера минимальной тарифной ставки, действующего на момент возникновения права Работника на выплаты.

4.5. Выплата заработной платы Работникам Общества производится в следующие сроки: за первую половину месяца 28 числа текущего месяца, окончательный расчет – 14 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы и иных причитающихся Работникам сумм производится накануне этого дня.

Выплаты Работникам производятся в месте выполнения ими работы либо, по письменному заявлению Работника, перечисляются на указанный им счет

² По состоянию на 01 января 2013 года ее величина равна 7420 рублям.

пластиковой электронной банковской карты, выпущенной финансовым учреждением, с которым Общество заключило договор на оказание банковских услуг. Расходы по перечислению денежных средств, причитающихся Работникам, осуществляются за счет средств Работодателя.

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

4.7. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам, и несет ответственность за нарушение сроков их выплаты.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

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;

- размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.9. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) Работников расчет производится в порядке, предусмотренном статьей 139 Кодекса, если в Договоре не установлен иной порядок.

4.10. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение, предусмотренное статьей 112 Кодекса, в размере дневной минимальной тарифной ставки, рассчитанной исходя из среднемесячной нормы рабочего

времени за год при 40-часовой рабочей неделе и 8-часовой продолжительности нерабочего праздничного дня.

На указанное дополнительное вознаграждение не начисляются и не выплачиваются какие-либо компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, за исключением районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7, который выплачивается Работникам Общества, проживающим в районах Крайнего Севера.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенных размерах.

Размер доплат к тарифной ставке (окладу) конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (действующей аттестации рабочих мест по условиям труда) на основании приложения № 4.

4.12. Время простоя:

– по вине Работодателя оплачивается исходя из размера средней заработной платы Работников за фактическое время простоя;

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

4.13. Оплата труда в районах Крайнего Севера осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера начисляются на фактический месячный заработок без ограничения его размера.

Работникам Общества районный коэффициент к заработной плате устанавливается в следующих размерах:

- работающим на объектах, расположенных южнее Полярного круга – 1,7;

- работающим на объектах газового промысла № 9 филиала Общества Уренгойское газопромысловое управление и на объектах, расположенных севернее Полярного круга – 1,8.

Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в указанных районах. Размер процентной надбавки³ к заработной плате и порядок ее выплаты

³ Предельный размер процентной надбавки к заработной плате составляет 80%.

устанавливаются в порядке, предусмотренном статьей 317 Кодекса и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, предоставление гарантий, выплата компенсаций и других льгот производится в порядке и размерах, установленных действующим законодательством, а также Договором.

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 законами 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 профсоюзной организации Общества 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 увольнению⁴ Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата:

а) содействовать досрочному назначению пенсии сокращенным Работникам предпенсионного возраста (за два года до достижения ими пенсионного возраста) с их согласия;

б) учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Кодекса и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий Работников, в том числе:

– подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

⁴ Массовым увольнением считается увольнение из Общества 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.

– подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

– Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы;

– изобретателей.

5.2.3. Обеспечить, с учетом потребности Общества, профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой профессии (специальности).

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

5.2.5. Не увольнять по сокращению численности или штата Работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпусков.

Не увольнять по данному основанию также следующие категории Работников:

– лиц моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

– беременных женщин;

– женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

– одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

– других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) без матери;

– родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

– родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 18 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

5.2.6. Гарантировать Работникам, уволенным в порядке перевода в созданные (учрежденные) ПАО «Газпром» организации, сохранение права их детей на посещение детских дошкольных учреждений, арендуемых Обществом, до достижения детьми школьного возраста.

5.3. Профсоюзная организация Общества обязуется:

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

5.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам

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

6.1.1. Производить Работнику не чаще одного раза в календарный год компенсацию (без учета новогоднего заезда в дочернее общество ООО «Газпром добыча Уренгой») стоимости (включая стоимость на членов семьи Работника) выделенных санаторно-курортных, туристических и других путевок (приобретенных за счет средств Общества), предполагающих отдых на территории Российской Федерации, либо 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 либо компенсацию расходов (включая расходы на членов семьи Работника) на самостоятельное приобретение путевок на лечение и отдых в дочернее общество ООО «Газпром добыча Уренгой».

Порядок, условия выплаты и размеры компенсации стоимости как выделенных, так и самостоятельно приобретенных путевок определяются Положением о порядке и размерах компенсации стоимости реабилитационного лечения, путевок на лечение и отдых для работников ООО «Газпром добыча Уренгой» и членов их семей, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества.

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», до размера 85 процентов среднего заработка, и с учетом страхового стажа работника.

Для расчета доплаты средний заработок определяется в соответствии со статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», при этом периодом для расчета среднего заработка являются два календарных года, непосредственно предшествующих году наступления временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам.

При наступлении временной нетрудоспособности Работников, работающих межрегиональным вахтовым методом, в период междувахтового отдыха доплата по листкам нетрудоспособности не производится.

По листкам нетрудоспособности по беременности и родам доплата производится до среднего заработка с учетом страхового стажа работника.

При снижении размера пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого Работодателем за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 8 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», доплата сверх размера пособия по временной нетрудоспособности производится:

а) в размере до 75% среднего заработка с учетом страхового стажа работника со дня, когда было допущено нарушение:

- при нарушении Работником без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом;

- при неявке Работника без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на проведение медико-социальной экспертизы;

б) в размере до 40% среднего заработка с учетом страхового стажа работника за весь период нетрудоспособности при заболевании или травме, наступивших вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

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 системы ПАО «Газпром»⁵ 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)
от 5 до 10 лет (включительно)	7	5
свыше 10 до 15 лет (включительно)	10	8

⁵ Стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» определяется в соответствии с Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ООО «Газпром добыча Уренгой» (Приложение № 2).

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

Работникам, имеющим стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» до пяти 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 (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

Выплата единовременного пособия Работникам структурных подразделений Общества, расположенных в районах Крайнего Севера, 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 назначение пенсии по старости на общих основаниях (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

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

В случае смерти Работника, имеющего право на получение единовременного пособия в соответствии с настоящим пунктом, 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 организациях, являющихся участниками Генерального коллективного договора ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013-2015 годы, только один раз.

Работники, получившие данное единовременное пособие либо единовременное пособие или вознаграждение при увольнении в связи с выездом к новому месту жительства из районов Крайнего Севера или в другие районы страны по ранее действовавшим коллективным договорам, другим локальным нормативным актам Общества, права на указанную выплату не имеют.

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 ⁶
II группы	– 5 годовых заработков
III группы	– 1 годовой заработок

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

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

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

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 приказа Работодателя с учетом мнения соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества.

Право на получение единовременной компенсационной выплаты сохраняется в течение года со дня наступления профессионального заболевания или несчастного случая на производстве. Указанная выплата производится Работодателем в денежной форме не позднее двух месяцев со дня обращения пострадавшего от несчастного случая (профессионального заболевания). 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

⁶ **Годовой заработок** – заработок Работника за двенадцать месяцев работы, предшествовавших наступлению профессионального заболевания или несчастного случая. В случае, когда Работник ко времени наступления профессионального заболевания или несчастного случая работал менее двенадцати месяцев, заработок подсчитывается путем деления общей суммы заработка за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших наступлению профессионального заболевания или несчастного случая, на число этих месяцев и умноженных на 12.

В состав заработка Работника включаются все виды оплаты его труда по трудовым и гражданско-правовым договорам как по месту основной работы, так и по совместительству, облагаемые подоходным налогом. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсация за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов.

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 указанная единовременная компенсационная выплата не выплачивается.

Работник или лицо, являющееся наследником по завещанию и (или) по закону, представляет заявление с приложением:

- акта формы Н-1;
- справки о годовом заработке пострадавшего лица;
- документа, подтверждающего установление инвалидности или профессионального заболевания;
- листов нетрудоспособности (для подтверждения утраты трудоспособности на период более 4 месяцев);
- документов от лиц, являющихся наследниками по завещанию и (или) по закону, подтверждающих право на получение единовременной компенсационной выплаты (при смертельном исходе).

6.1.5. Осуществлять оплату лечения заболеваний, протезирования и других видов медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим от 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 трудовое увечье во время работы в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах. В случае невозможности направления на лечение выплачивать один раз в год материальную помощь в размере четырех минимальных тарифных ставок.

6.1.7. Сохранять членам семьи Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве, право на участие в корпоративной программе жилищного обеспечения, возможность получать медицинское обеспечение в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества, а их детям – возможность пользоваться дошкольными учреждениями и оздоровительными лагерями, на равных условиях с Работниками.

6.1.8. Оказывать материальную помощь Работникам (кроме Работников, работающих по внутреннему совместительству, временных и сезонных работников), в размере четырех минимальных тарифных ставок в случае смерти супруга (супруги), детей и родителей Работника.

Работник представляет заявление с приложением:

- свидетельства о смерти либо копии свидетельства о смерти, верность которого засвидетельствована нотариусом;

– справки с места работы супруга (супруги), являющегося работником Общества о том, что материальная помощь по данному основанию не выплачивалась; (для супруга (супруги), не являющегося работником Общества – справки с места работы);

– документов, подтверждающих родственные отношения с умершим.

В случае если в Обществе работают несколько членов семьи, имеющих право на материальную помощь в связи со смертью члена семьи (иного лица, указанного в данном подпункте), то указанная льгота предоставляется одному из них.

6.1.9. В случае смерти Работника одному из членов семьи⁷ умершего работника:

– по письменному заявлению оказывать материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок;

К заявлению представляется свидетельство о смерти Работника (копия свидетельства о смерти Работника, верность которого засвидетельствована нотариусом).

– компенсировать фактические расходы на услуги по погребению умершего Работника в соответствии с перечнем услуг, предусмотренных статьей 9 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле», в размерах, не превышающих десяти минимальных тарифных ставок;

В бухгалтерские службы Общества представляются оригиналы документов, подтверждающих фактические расходы на услуги по погребению; свидетельство о смерти Работника (копия свидетельства о смерти Работника, верность которого засвидетельствована нотариусом).

– компенсировать фактические расходы на перевозку умершего Работника к месту захоронения, расположенному в другой местности в пределах территории Российской Федерации, включая затраты на изготовление металлического и деревянного контейнеров, необходимых для перевозки;

В бухгалтерские службы Общества представляются оригиналы документов, подтверждающих фактические расходы на изготовление металлического и деревянного контейнеров, доставку умершего к месту захоронения; свидетельство о смерти Работника (копия свидетельства о смерти Работника, верность которого засвидетельствована нотариусом).

– направлять в случае необходимости для перевозки умершего Работника до четырех сопровождающих лиц – Работников Общества (расходы оплачиваются в порядке и размерах, установленных для служебных командировок в Обществе), либо компенсировать затраты на проезд до четырех сопровождающих лиц в случаях, если сопровождающие лица не являются Работниками Общества.

6.1.10. Предоставлять по письменному заявлению Работников 3 календарных дня дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка

⁷ При отсутствии членов семьи – близким или иным родственникам, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию погребения умершего.

в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей Работника, подтвержденной соответствующими документами, а в случае, если Работники выезжают к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства – не более 9 календарных дней.

При отсутствии документов, подтверждающих факт наступления смерти указанных выше лиц, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы аналогичной продолжительности. После предоставления документов, подтверждающих факт смерти, а также документов, подтверждающих родственные отношения с умершим, переоформлять отпуск в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

При предоставлении Работнику отпуска без сохранения заработной платы в связи с тяжелым состоянием перечисленных выше родственников и в случае, если в период этого отпуска наступила их смерть, переоформлять отпуск в соответствии с данным пунктом.

Указанный дополнительный отпуск не предоставляется Работникам, находящимся в любом из видов отпусков, а также на междувахтовом отдыхе.

Указанный дополнительный отпуск не подлежит замене денежной компенсацией и разделению на части.

6.1.11. Выплачивать Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата единовременное пособие сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством, в размере минимальной тарифной ставки.

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 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:

а) первичная медико-санитарная помощь в медико-санитарной части Общества (далее – МСЧ) и производственная рекреация в процессе трудовой деятельности;

б) обязательные предварительные, периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников, предусмотренные действующим законодательством;

в) один раз в год диспансерный медицинский осмотр;

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 объемах, определенных договорами добровольного медицинского страхования между страховыми компаниями и Обществом;

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 в соответствии с Положением о порядке и размерах компенсации стоимости стоматологического протезирования для работников ООО «Газпром добыча Уренгой», утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества;

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, организуемые в соответствии с методическими указаниями, утверждаемыми ПАО «Газпром», и другие услуги, обеспечивающие повышение остроты зрения;

з) лекарственное обеспечение с полной или частичной оплатой стоимости лекарственных препаратов и предметов медицинского назначения Работникам, отнесенным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 1994 г. № 890 к Перечню групп населения и категорий заболеваний, при амбулаторном лечении которых лекарственные средства и изделия медицинского назначения отпускаются по рецептам врачей бесплатно или с 50-процентной скидкой со свободных цен, если указанные группы Работников по каким-либо не зависящим от них причинам не получают данное обеспечение за счет средств бюджетного финансирования;

При амбулаторном лечении Работников, не относящихся к указанным выше группам, обеспечение лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения осуществляется за счет собственных средств Работников.

и) санаторно-курортная помощь и реабилитационно-восстановительное лечение. Направление Работников на санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение проводится при наличии медицинских показаний и медицинского заключения. Медицинским показанием, в первую очередь, является заключение о нуждаемости в санаторно-курортной помощи и восстановительном лечении, выносимое в установленном порядке врачебной комиссией МСЧ.

Медицинское обеспечение осуществляется, в первую очередь, МСЧ, а также сторонними медицинскими учреждениями, с которыми у Работодателя

или его страховщика имеются договоры на оказание соответствующих медицинских услуг.

6.1.14. Осуществлять медицинское обеспечение, санаторно-курортное и восстановительное лечение членов семей Работников в порядке, определенном Договором, в том числе на основе договоров добровольного медицинского страхования между Обществом и страховыми компаниями.

6.1.15. Способствовать улучшению жилищных условий Работников в соответствии с действующими в ПАО «Газпром» и Обществе локальными нормативными актами.

6.1.16. Осуществлять дополнительное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников⁸.

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

Работникам структурных подразделений Общества, расположенных в районах Крайнего Севера,

Работодатель обязуется:

6.2.1. Работникам Общества, проживающим в районах Крайнего Севера, ежегодно оплачивать проезд к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска (в том числе при соединении с ним всех видов отпусков, дней отдыха, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором, а также периодов временной нетрудоспособности) в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также стоимость провоза багажа к месту использования отпуска и обратно весом не более 30 килограммов сверх бесплатно разрешенных к перевозке авиакомпаниями.

Неработающим членам семьи Работника (супруг (супруга); дети (в том числе на которых оформлена опека (попечительство)) в возрасте до 18 лет; дети (в том числе на которых оформлена опека (попечительство)), обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в возрасте до 24 лет; дети, инвалидам с детства)), проживающим в районах Крайнего Севера, оплачивать один раз в два года стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также стоимость провоза багажа к месту использования отпуска и обратно весом не более 30 килограммов сверх бесплатно разрешенных к перевозке авиакомпаниями в расчете на одного человека, независимо от времени использования отпуска.

⁸ На момент подписания Дополнительного соглашения № 14 действует Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, утвержденное приказом ОАО «Газпром» от 16 октября 2013 года № 361.

Статус неработающего члена семьи подтверждается заверенной копией трудовой книжки (в случае ее отсутствия – справкой из службы занятости о том, что он зарегистрирован в качестве безработного), для обучающегося – справкой из учебного заведения, подтверждающей факт обучения, а для инвалида с детства – справка МСЭ об установлении инвалидности.

Оплату проезда неработающим членам семьи, использовавшим отпуск не одновременно с Работником в соответствии с данным пунктом, производить в течение календарного года, в котором Работнику был предоставлен отпуск.

Одному неработающему члену семьи Работника стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа к месту использования отпуска и обратно весом не более 30 килограммов сверх бесплатно разрешенных к перевозке авиакомпаниями оплачивать ежегодно, а Работнику, имеющему 5 и более детей, оплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно всех неработающих членов семьи.

Если Работник или члены его семьи проводят время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем.

В случае использования отпуска за пределами Российской Федерации оплата стоимости проезда производится до Российского пограничного пункта согласно предъявленным подтверждающим документам (справкам).

Выдача денежных средств на оплату проезда Работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно производится перед отъездом Работника в отпуск под отчет на административные расходы, исходя из примерной стоимости проезда, на основании следующих документов:

- заявления о выдаче денежных средств на оплату проезда;
- приказа о предоставлении отпуска.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска в сроки, установленные для выплаты заработной платы пунктом 4.5 Договора согласно предъявленным билетам или другим подтверждающим документам (срок предоставления документов в бухгалтерские службы Общества – 3 рабочих дня с даты выхода на работу из отпуска).

Если к месту использования отпуска и обратно доставка осуществляется рейсами за счет средств Общества, то авансирование стоимости проезда Работнику не производится.

Выплаты, предусмотренные данным пунктом, являются целевыми и не суммируются в случае, если Работник и неработающие члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

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

6.2.2. Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера и находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет, один раз в год компенсировать расходы на проезд к месту отдыха и обратно любым видом транспорта общего пользования (кроме такси) в пределах территории Российской Федерации.

6.2.3. Компенсировать расходы на проезд на обследование и лечение в научно-диагностические и лечебные учреждения Российской Федерации по направлению Общества: Работнику; несовершеннолетним детям Работника, в том числе и на которых оформлена опека (попечительство), воспитывающимся в неполной семье; детям-инвалидам Работников (или инвалидам с детства), в том числе и на которых оформлена опека (попечительство); одному из родителей или опекуну (попечителю), сопровождающему ребенка-инвалида или инвалида с детства. Компенсации подлежат расходы на проезд до места обследования, лечения и обратно.

В бухгалтерские службы Общества представляется авансовый отчет с приложением для каждого конкретного случая необходимых документов:

- направления, выданного МСЧ Общества;
- проездных документов;
- свидетельства о рождении ребенка;
- справки МСЭ об установлении инвалидности;
- свидетельства о смерти одного из родителей, в случае расторжения брака – свидетельства о расторжении брака, решения суда либо совместного заявления родителей, заверенного в нотариальном порядке, подтверждающего факт проживания ребенка с данным Работником;
- справки из Управления социальной защиты населения муниципального образования или справки из органов ЗАГС (форма № 25) (если в свидетельстве о рождении ребенка имеются сведения об отце) в случае, если Работник – одинокая мать;
- справки о составе семьи.

6.2.4. Компенсировать Работникам один раз в год (в случае организации отдыха детей Обществом) расходы на проезд детей школьного и дошкольного возраста в организации отдыха детей и их оздоровления, спортивно-оздоровительные лагеря, расположенные на территории Российской Федерации, и обратно.

6.2.5. Предоставлять Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в структурных подразделениях Общества, расположенных в районах Крайнего Севера, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, следующие гарантии и компенсации, связанные с переездом:

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

– оплату стоимости проезда Работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

– 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.

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), а также при переводе Работника на межрегиональный вахтовый метод, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта общего пользования (кроме такси) и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам (кроме уплаты страховки за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества), а 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 из расчета не свыше десяти тонн на семью.

Оплате подлежат расходы по провозу багажа железнодорожным, водным и автомобильным транспортом.

Расходы по провозу багажа автомобильным транспортом компенсируются по фактическим затратам, но не выше стоимости провоза багажа на то же расстояние по тарифу железнодорожного (водного) транспорта.

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.

Оплата расходов в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, а также при переводе Работника на межрегиональный вахтовый метод производится при предоставлении документа о снятии с регистрационного учета в г. Новый Уренгой:

– по стоимости проезда Работника и членов его семьи не позднее 1 года с момента увольнения;

– по провозу багажа – при его отправке не ранее 3 месяцев до увольнения и не позднее одного года с момента увольнения, а при переводе Работника на межрегиональный вахтовый метод – не позднее одного года с момента перевода.

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

6.2.6. Оплата (компенсация) стоимости проезда и провоза багажа, предусмотренная пунктами 6.2.1 – 6.2.5 Договора, производится бухгалтерскими службами Общества по предоставленным документам в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, комиссионный сбор, оплату услуг по оформлению проездных документов, в том числе сбора за исполнение системы бронирования при оформлении билетов) исходя из стоимости проезда кратчайшим путем, но не выше стоимости проезда:

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы.

Компенсации также подлежат расходы на оплату стоимости дополнительных сервисных услуг в железнодорожном транспорте 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 Работника и неработающих членов его семьи к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно личным транспортом производится в соответствии с Положением о порядке оплаты стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно личным транспортом работникам ООО «Газпром добыча Уренгой», утверждаемом Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества.

Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями

Работодатель обязуется:

6.2.7. Оказывать Работникам, впервые вступившим в брак, единовременную материальную помощь в размере пяти минимальных тарифных ставок при представлении свидетельства о браке.

Работникам Общества, проживающим в районах Крайнего Севера, материальную помощь оказывать с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

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

6.2.8. Выплачивать одному из родителей, работающих в Обществе, при рождении ребенка, а также при усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет единовременную материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок.

Работникам Общества, проживающим в районах Крайнего Севера, единовременную материальную помощь выплачивать с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

В случае рождения (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях) двух и более детей единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

Работник представляет заявление с приложением:

- свидетельства о рождении ребенка;
- решения о назначении Работника опекуном (в случае оформления опекуна);
- справки с места работы супруга (супруги), являющегося работником Общества о том, что дополнительная материальная помощь по данному основанию не выплачивалась (для супруга (супруги), не являющегося работником Общества – справки с места работы);
- паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства.

6.2.9. Выплачивать ежемесячное пособие в размере двух минимальных тарифных ставок матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По решению Работодателя указанное ежемесячное пособие может выплачиваться иным Работникам (отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком) при условии невозможности осуществления ухода за ребенком матерью по причине ее длительного тяжелого заболевания, инвалидности, лишения родительских прав, либо ограничения в родительских правах, признания безвестно отсутствующей, отбывания наказания в местах лишения свободы.

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

Работникам Общества, проживающим в районах Крайнего Севера, ежемесячное пособие выплачивать с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

Работник представляет заявление с приложением:

- приказа о нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

- свидетельства о рождении ребенка;
- паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства;
- документов, подтверждающих невозможность осуществления ухода за ребенком матерью: заключения врачебной комиссии лечебного учреждения о длительном тяжелом заболевании, решения суда о лишении матери родительских прав или ограничении в родительских правах, справки МСЭ об установлении инвалидности, решения суда о признании матери безвестно отсутствующей, приговора суда или справки органов МВД об отбывании матерью наказания в местах лишения свободы.

6.2.10. Устанавливать размер платы, взимаемой с родителей – Работников Общества за содержание их детей в спортивно-оздоровительном лагере или в организации отдыха детей и их оздоровления (в случае организации отдыха Обществом), совместным решением Работодателя и Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества с учетом финансового положения Общества в размере, не превышающем 5 процентов стоимости путевки.

Воспользоваться правом получения путевки на льготных условиях Работник может один раз в год (на одного ребенка).

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

Детям умерших (погибших) Работников

Работодатель обязуется:

6.2.11. Ежегодно оказывать материальную помощь детям умерших (погибших) Работников до достижения ими возраста 18 лет, а также детям, обучающимся на очных отделениях образовательных учреждений, в возрасте до 24 лет, в размере десяти минимальных тарифных ставок на каждого ребенка.

Размер минимальной тарифной ставки определяется:

- за текущий год – в размере минимальной тарифной ставки на дату подачи заявления;
- за предыдущие годы – из расчета средней минимальной тарифной ставки (за 12 календарных месяцев) года, за который производится выплата.

Выплачивать указанную материальную помощь детям, проживающим в районах Крайнего Севера, с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1.7.

К заявлению представляется:

- свидетельство о рождении ребенка;
- свидетельство о смерти (копия свидетельства о смерти, верность которого засвидетельствована нотариусом);
- справка из учебного заведения (для детей старше 18 лет);
- документы, подтверждающие факт проживания в районах Крайнего Севера.

6.2.12. Ежегодно оказывать материальную помощь в размере не более десяти минимальных тарифных ставок на обучение в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников Общества до достижения ими возраста 24 лет, получающим образование соответствующего уровня впервые, при представлении подтверждающих документов о произведенных расходах на оплату обучения.

Выплачивать указанную материальную помощь, обучающимся в учебных заведениях, расположенных в районах Крайнего Севера, с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

К заявлению представляется:

- свидетельство о рождении ребенка;
- свидетельство о смерти (копия свидетельства о смерти, верность которого засвидетельствована нотариусом) умершего (погибшего) единственного родителя – Работника Общества или обоих родителей, одним из которых являлся Работник Общества;
- справка из учебного заведения;
- документы о произведенных расходах на оплату обучения.

6.2.13. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,3 минимальной тарифной ставки детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников Общества до достижения ими возраста 24 лет, успешно обучающимся (не имеющим задолженности по результатам промежуточных аттестаций) в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, получающих образование соответствующего уровня впервые.

Обучающимся в учебных заведениях, расположенных в районах Крайнего Севера, указанное пособие выплачивать с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

К заявлению представляется:

- свидетельство о рождении;
- свидетельство о смерти (копия свидетельства о смерти, верность которого засвидетельствована нотариусом) умершего (погибшего) единственного родителя – Работника Общества или обоих родителей, одним из которых являлся Работник Общества;
- справка из учебного заведения;
- копия зачетной книжки, удостоверенная в учебном заведении или справка из учебного заведения об отсутствии задолженности.

6.2.14. Подпункты 6.2.12 и 6.2.13 Договора применяются к правоотношениям, возникшим с 2004 года.

Молодым Работникам

Работодатель обязуется:

6.2.15. Разрабатывать совместно с выборными органами профсоюзной организации Общества комплексные программы по работе с молодыми Работниками и мероприятия по их реализации.

6.2.16. Создавать молодым Работникам условия для:

- эффективной работы;
- развития и реализации творческой активности, интеллектуального потенциала;
- повышения квалификации и профессионального роста, получения второго (последующего) профессионального образования соответствующего уровня;
- активного отдыха;
- участия в спортивно-оздоровительных мероприятиях.

6.2.17. Содействовать работе общественного Совета по работе с молодежью Общества.

6.2.18. Выплачивать молодым Работникам (лицам в возрасте до 30 лет), заключившим трудовые договоры о работе в структурных подразделениях Общества, расположенных в районах Крайнего Севера, процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317 Кодекса, в полном размере с первого дня работы при условии, если они прожили в указанных районах не менее пяти лет.

6.2.19. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,3 минимальной тарифной ставки молодым Работникам, являющимся студентами образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, направленным Работодателем на учебу на основе договоров с образовательными учреждениями, 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.

Выплачивать указанное ежемесячное пособие студентам, обучающимся в учебных заведениях, расположенных в районах Крайнего Севера, с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

6.2.20. Сохранять преимущественное право на поступление на работу в Общество в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или альтернативной гражданской службы за молодыми Работниками, работавшими до призыва в Обществе, и выплачивать им при поступлении на работу в Общество единовременное пособие в размере трех минимальных тарифных ставок.

Единовременное пособие Работникам Общества, проживающим в районах Крайнего Севера, выплачивать с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

6.3. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам в пределах утвержденного годового Бюджета доходов и затрат Общества:

6.3.1. Производить оплату стоимости обучения Работников, направляемых на учебу в соответствии с договорами, заключаемыми Работодателем с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования.

6.3.2. По заявлениям Работников (кроме Работников, работающих по внутреннему совместительству, временных и сезонных работников), ежегодно оказывать дополнительную материальную помощь в размере двух минимальных тарифных ставок:

а) ветеранам боевых действий на территории других государств, а также бывшим военнослужащим, выполнявшим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, имеющим удостоверение установленного образца;

Работник представляет заявление с приложением удостоверения участника боевых действий, вооружённого конфликта.

б) подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам, имеющим удостоверение установленного образца;

Работник представляет заявление с приложением удостоверения.

6.3.3. Оказывать дополнительную материальную помощь по заявлению Работников (кроме Работников, работающих по внутреннему совместительству, временных и сезонных работников), в следующих размерах:

а) 20% от суммы материального ущерба (но не более двадцатикратной минимальной тарифной ставки) в случаях порчи или кражи личного имущества неустановленными лицами, а также его утраты при пожаре, стихийном бедствии и т.п. (при наличии подтверждающих документов из компетентных органов о событии, повлекшем возникновение ущерба с указанием его размера);

б) одной минимальной тарифной ставки – инвалидам, получившим трудовое увечье во время работы в Обществе, для частичной компенсации расходов по ремонту жилья не чаще одного раза в год (на основании документов, подтверждающих получение инвалидности на производстве);

6.3.4. Предоставлять один раз в календарном году по письменному заявлению Работников дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка:

– уполномоченным профсоюзной организации Общества по охране труда, качественно выполняющим свои общественные обязанности (по представлению соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества) – не более 3 календарных дней;

– членам добровольной пожарной дружины, особо проявившим себя в деле предупреждения или ликвидации пожаров, – не более 6 календарных дней. Конкретные условия и порядок предоставления данного отпуска устанавливается локальным нормативным актом Общества.

Дополнительные оплачиваемые отпуска, перечисленные в настоящем пункте, предоставляются Работникам с возможностью присоединения к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.3.5. Работникам, высвобождаемым из Общества в связи с сокращением численности или штата:

– оказывать разовую материальную помощь при наличии двух и более иждивенцев, или при отсутствии в семье других лиц с самостоятельным заработком в размере двух минимальных тарифных ставок – на основании копии приказа об увольнении в связи с сокращением, справки из жилищно-эксплуатационной организации по месту жительства о составе семьи;

– сохранять на период безработицы, но не более двух лет после увольнения, право на участие в корпоративной программе жилищного обеспечения, возможность получать медицинское обеспечение в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества, а их детям возможность пользоваться дошкольными учреждениями до достижения школьного возраста, а также организациями отдыха детей и их оздоровления на равных условиях с Работниками.

6.3.6. Производить выплату единовременного пособия, предусмотренного пунктом 6.1.3 Договора, Работникам, высвобождаемым из Общества в связи с сокращением численности или штата, а также в связи с ликвидацией Общества, но не ранее чем за два года до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.7. Производить Работникам выплату единовременного вознаграждения, проработавшим в структурных подразделениях Общества, расположенных в районах Крайнего Севера, не менее 15 лет, и выезжающим к новому месту жительства в соответствии с Положением о порядке и размере единовременного вознаграждения работникам, выезжающим из районов Крайнего Севера к новому месту жительства и проработавшим в ООО «Газпром добыча Уренгой» не менее 15 лет, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества.

6.3.8. Оказывать материальную помощь, предусмотренную пунктом 6.1.8 Договора, Работникам (кроме Работников, работающих по внутреннему совместительству, временных и сезонных работников) в случае смерти родителей супруга (супруги).

6.3.9. Предоставлять по письменному заявлению Работников дополнительные отпуска, предусмотренные пунктом 6.1.10 Договора, в случае смерти родителей супруга (супруги), родных братьев и сестер.

6.3.10. Компенсировать Работникам расходы на проезд к месту захоронения и обратно супруга (супруги), близких родственников (матери, отца, детей, родных братьев и сестер) на основании представленных документов (включая Работников, переоформивших отпуск в соответствии с пунктом 6.1.10 Договора). Компенсация расходов на проезд производится в порядке и размерах, предусмотренных пунктом 6.2.6 Договора.

6.3.11. Осуществлять доставку Работников к месту работы и обратно.

6.3.12. Предоставлять по письменному заявлению Работников отпуска без сохранения заработной платы по уходу за тяжелобольными членами семьи (в том числе за детьми и родителями Работников, не состоящими в браке, независимо от возраста) сроком не более трех месяцев в течение календарного года с оказанием материальной помощи в размере не более десяти минимальных тарифных ставок.

Конкретный размер материальной помощи устанавливается в зависимости от продолжительности отпуска в следующих размерах:

– до 30 календарных дней включительно – три минимальные тарифные ставки;

– свыше 30 до 60 календарных дней включительно – шесть минимальных тарифных ставок;

– свыше 60 календарных дней – десять минимальных тарифных ставок.

В случае предоставления указанного отпуска частями разной продолжительности, размер материальной помощи рассчитывается исходя из продолжительности суммированных отпусков за вычетом сумм уже оказанной материальной помощи. Размер материальной помощи не может превышать десять минимальных тарифных ставок в течение календарного года.

Выплату указанной материальной помощи производить в следующем порядке:

три минимальные тарифные ставки – не позднее пяти дней от даты начала указанного отпуска;

следующие три минимальные тарифные ставки – после использования 31-го календарного дня отпуска;

следующие четыре минимальные тарифные ставки – после использования 61-го календарного дня отпуска.

Работник представляет заявление с ходатайством непосредственного руководителя, а также подтверждающие документы:

– заключение врачебной комиссии лечебного учреждения о тяжелом заболевании члена семьи;

– документы, подтверждающие, что заболевший является членом семьи Работника.

6.3.13. Оказывать дополнительную материальную помощь Работникам в других исключительных случаях по решению общественно-административной комиссии, созданной на паритетных началах между Сторонами.

6.3.14. Работникам, имеющим установленную инвалидность, один раз в год может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до десяти минимальных тарифных ставок.

Выплачивать указанную в данном пункте дополнительную материальную помощь Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера, с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

Работник представляет заявление с приложением справки МСЭ об установлении ему инвалидности.

Порядок определения размера и выплаты указанной материальной помощи устанавливаются пунктом 6.3.24 Договора.

6.3.15. Компенсировать Работнику при заключении с Новоуренгойским филиалом страховой компании АО «СОГАЗ» индивидуального договора добровольного медицинского страхования по программе «Высокие медицинские технологии», организованного Работодателем, часть выплаченной на эти цели страховой премии (взноса). Условия страхования, порядок заключения договора, установления размеров страховой премии (взноса) и процента ее компенсации определяется Положением об организации оплаты и частичной компенсации расходов работников ООО «Газпром добыча Уренгой» при заключении индивидуального договора добровольного медицинского страхования по программе «Высокие медицинские технологии», утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества.

Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями

6.3.16. Производить Работникам Общества, проживающим в районах Крайнего Севера, доплату разницы между размерами единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, социального пособия на погребение, выплаченных за счет средств государственного социального страхования, и размерами этих пособий, исчисленных с учетом районного коэффициента 1,7.

6.3.17. Оказывать Работникам, имеющим многодетную семью, дополнительную материальную помощь в размере двух минимальных тарифных ставок один раз в течение календарного года.

Выплачивать указанную в данном пункте дополнительную материальную помощь Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера, с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

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

Работник представляет заявление с приложением:

свидетельств о рождении детей; справки из учебного заведения (если ребенок старше 18 лет); паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства; справки с места работы супруга (супруги), являющегося работником Общества о том, что дополнительная материальная помощь по данному основанию не выплачивалась (для супруга (супруги), не являющегося работником Общества – справки с места работы); для Работников, воспитывающих детей от разных браков, либо рожденных вне брака – документа, выданного уполномоченными органами на имя Работника, подтверждающего в отношении Работника статус многодетной семьи.

6.3.18. Выплачивать Работникам (кроме работающих по внутреннему совместительству, временных и сезонных работников) дополнительную ежемесячную материальную помощь в размере 0,25 минимальной тарифной ставки:

а) одиноким матерям, вдовам (вдовцам), а также Работникам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет (в том числе на которых оформлена опека (попечительство)), а также детей (в том числе на которых оформлена опека (попечительство)), обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в возрасте до 24 лет, без матери или отца;

Работник представляет заявление с приложением:

одинокие матери – свидетельства о рождении ребенка, справки из Управления социальной защиты населения муниципального образования или справки из органов ЗАГС (форма № 25) (в случае если в свидетельстве о рождении ребенка имеются сведения об отце), справки из учебного заведения (если ребенок старше 18 лет), паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства и семейного положения;

вдовы (вдовцы) – свидетельства о рождении ребенка, свидетельства о смерти (копии свидетельства о смерти, верность которой засвидетельствована нотариусом) одного из родителей, справки из учебного заведения (если ребенок старше 18 лет), паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства;

Работники, воспитывающие детей без отца или матери – свидетельства о рождении ребенка; справки из учебного заведения (если ребенок старше 18 лет), решения суда о лишении отца (матери) родительских прав либо свидетельства о расторжении брака либо справки об установлении отцовства; паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства и семейного положения;

б) малообеспеченным семьям, в которых совокупный доход на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума, установленного на данной территории;

Выплата дополнительной ежемесячной материальной помощи малообеспеченным семьям производится один раз в квартал на основании документов за период, предшествующий выплате. При этом среднедушевой доход на каждого члена семьи рассчитывается ежемесячно, исходя из начисленных в данном месяце сумм.

Работник представляет заявление с приложением:

справок о доходах работающих членов семьи; справки о составе семьи; справки с места работы супруга (супруги), являющегося работником Общества о том, что дополнительная материальная помощь по данному основанию не выплачивается (для супруга (супруги), не являющегося работником Общества – справки с места работы);

в) Работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или инвалида с детства.

Работник представляет заявление с приложением:

свидетельства о рождении ребенка либо паспорта инвалида с детства для подтверждения регистрации по месту жительства и семейного положения, справки МСЭ об установлении инвалидности, паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства; справки с места работы супруга (супруги), являющегося работником Общества о том, что дополнительная материальная помощь по данному основанию не выплачивается (для супруга (супруги), не являющегося работником Общества – справки с места работы).

Размер ежемесячной дополнительной материальной помощи, выплачиваемой в соответствии с настоящим пунктом, не зависит от количества воспитываемых Работником детей.

Выплачивать указанную в данном пункте материальную помощь Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера, с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

При наличии у Работников права на получение дополнительной ежемесячной материальной помощи по нескольким основаниям выплата производится по каждому из них.

Если в Обществе работают оба супруга, то указанные в данном пункте льготы предоставляются одному из них.

6.3.19. Установить плату, взимаемую с родителей – работников Общества за содержание ребенка в детских дошкольных учреждениях, арендуемых Обществом, в размере:

- с 01.01.2014 по 31.12.2014 – 3 625 рублей в месяц;

- с 01.01.2015 до окончания срока действия Договора – 0,45 минимальной тарифной ставки.

Указанный размер платы снижается на 50% для следующих категорий Работников:

– многодетным семьям, воспитывающим троих и более детей в возрасте до 18 лет;

– имеющим на иждивении ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (в случае платы за ребенка-инвалида);

– одиноким матерям.

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

6.3.20. Оказывать один раз в пять лет по заявлению Работников (кроме Работников, работающих по внутреннему совместительству, временных и сезонных работников) дополнительную материальную помощь в размере одной минимальной тарифной ставки малообеспеченным семьям для частичной компенсации расходов по ремонту жилья.

Выплачивать указанную дополнительную материальную помощь малообеспеченным семьям, проживающим в районах Крайнего Севера, с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

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

6.3.21. Предоставлять Работникам по их заявлению с учетом специфики и особенностей производства (помимо предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права), дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в случаях:

– рождения ребенка –	2 календарных дня;
– регистрации брака Работника –	3 календарных дня;
– регистрации брака детей –	2 календарных дня;
– проводов сына на военную службу по призыву в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации –	1 календарный день;
– в день начала учебного года Работникам, воспитывающим детей-школьников 1-4 классов –	1 календарный день.

6.3.22. Предоставлять по письменному заявлению один раз в календарном году Работнику – женщине, воспитывающему трех и более несовершеннолетних детей, 2 дня дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением среднего заработка.

Указанный отпуск предоставляется Работнику с возможностью присоединения к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.3.23. Один раз в год может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до десяти минимальных тарифных ставок:

а) Работникам, имеющим многодетную семью;

Работник представляет заявление с приложением:

свидетельств о рождении детей; справки из учебного заведения (если ребенок старше 18 лет); паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства; справки с места работы супруга (супруги) (для супруга (супруги), являющегося работником Общества, справка должна содержать сведения о том, что дополнительная материальная помощь по данному основанию ему не выплачивалась и к выплате в текущем календарном году не предполагается); для Работников, воспитывающих детей от разных браков, либо рожденных вне брака – документа, выданного уполномоченными органами на имя Работника, подтверждающего в отношении Работника статус многодетной семьи.

б) Работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или инвалида с детства.

Работник представляет заявление с приложением:

свидетельства о рождении ребенка либо паспорта инвалида с детства для подтверждения регистрации по месту жительства и семейного положения, справки МСЭ об установлении инвалидности, паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства; справки с места работы супруга (супруги). Для супруга (супруги), являющегося работником Общества, справка должна содержать сведения о том, что дополнительная материальная помощь по данному основанию ему не выплачивалась и к выплате в текущем календарном году не предполагается.

Выплачивать указанную в данном пункте материальную помощь Работникам, проживающим в районах Крайнего Севера, с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

При наличии у Работников права на получение дополнительной материальной помощи по обоим основаниям выплата производится по каждому из них.

Если оба супруга работают в Обществе, то указанные в данном пункте льготы предоставляются одному из них.

Порядок определения размера и выплаты указанной в данном пункте материальной помощи устанавливаются пунктом 6.3.24 Договора.

6.3.24. Материальная помощь, указанная в пунктах 6.3.14 и 6.3.23 Договора, может быть выплачена в декабре текущего календарного года при наличии на конец года неиспользованного остатка средств по статье «Социальные льготы и выплаты работникам» Бюджета доходов и затрат Общества.

Работники в установленном порядке представляют заявления с приложением необходимых документов не позднее 20 ноября текущего календарного года.

Размер материальной помощи определяется исходя из суммы средств, направляемых на указанные цели, а также количества Работников Общества, имеющих право на указанную выплату, и устанавливается приказом Общества, который в срок не позднее 15 декабря текущего календарного года направляется в структурные подразделения Общества для оформления приказов по структурным подразделениям о выплате конкретным Работникам.

Материальная помощь, предусмотренная пунктами 6.3.14 и 6.3.22 не накапливается, не суммируется за предыдущие годы, и может быть выплачена Работнику только в текущем календарном году.

В случае представления Работником заявления позднее 20 ноября текущего календарного года Общество оставляет за собой право отказать в выплате материальной помощи в текущем календарном году.

Молодым Работникам

6.3.25. Выплачивать единовременное пособие на обустройство по новому месту жительства (предыдущим местом жительства считается место постоянной регистрации Работника до поступления в образовательное учреждение) в размере четырех минимальных тарифных ставок молодым Работникам, впервые поступившим на работу в Общество в течение шести месяцев непосредственно после окончания образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования (в случае получения данного образования впервые), при условии переезда на новое место жительства из других местностей Российской Федерации.

Выплата указанного единовременного пособия производится без учета единовременного пособия, выплачиваемого в соответствии с подпунктом 6.2.5 Договора.

Указанное единовременное пособие молодым Работникам, прибывшим на работу в структурные подразделения Общества, расположенные в районах Крайнего Севера, выплачивать с учетом районного коэффициента к заработной плате в размере 1,7.

Выплата производится на основании:

- письменного заявления Работника;
- диплома образовательного учреждения;
- документа о регистрации по месту жительства до поступления в образовательное учреждение высшего и среднего профессионального образования;
- копии трудовой книжки, заверенной кадровыми службами.

В случае расторжения трудового договора до истечения трех лет со дня его заключения по инициативе молодых Работников (по собственному желанию) или за виновные действия, которые в соответствии с действующим законодательством являются основанием для прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, единовременное пособие может быть взыскано с молодых Работников в размере, рассчитанном пропорционально неотработанному ими времени, если иное не предусмотрено трудовым договором.

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

6.3.26. Осуществлять организационно-методическую и финансовую поддержку деятельности общественного Совета по работе с молодежью Общества.

6.3.27. Создавать необходимые условия Работникам, совмещающим работу с обучением, и предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной

(вечерней) формам обучения, при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работникам, обучающимся по договорам заключаемым Обществом (по перспективным специальностям (специализациям) инновационного характера в соответствии с основным видом производственной деятельности Общества) для получения второго образования или профессиональной переподготовки (заочная форма обучения) в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные отпуска, предусмотренные ст. 173 Кодекса, с сохранением среднего заработка при представлении установленных законодательством справок-вызовов. Другим Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования соответствующего уровня, предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (продолжительностью, предусмотренной ст. 173 Кодекса).

6.3.28. Предоставлять преимущественное право на трудоустройство в Общество выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших их с отличием, а также стипендиатам ООО «Газпром добыча Уренгой» и ПАО «Газпром» из числа обучающихся по договорам с Обществом о целевой подготовке специалиста.

6.3.29. Практиковать зачисление перспективных молодых Работников, обладающих управленческим потенциалом, в резерв на замещение должностей руководителей структурных подразделений в филиалах Общества.

6.3.30. Содействовать проведению научно-практических конференций, слетов, конкурсов молодых Работников по актуальным проблемам деятельности Общества, ПАО «Газпром».

6.3.31. Содействовать проведению культурных и спортивных мероприятий среди молодых Работников Общества.

6.3.32. Предоставлять молодым Работникам, вступившим в брак, беспроцентные займы на улучшение жилищных условий и обзаведение домашним хозяйством.

Порядок предоставления и размер беспроцентного займа определяется Положением о порядке и размерах выплаты беспроцентного займа на улучшение жилищных условий и обзаведение домашним хозяйством молодым работникам ООО «Газпром добыча Уренгой», утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества.

6.3.33. Предоставлять Работникам впервые заключившим трудовые договоры о работе в структурных подразделениях Общества, расположенных в районах Крайнего Севера, и прибывшим на новое место жительства (предыдущим местом жительства считается место постоянной регистрации Работника) из других регионов Российской Федерации, гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 6.2.5 Договора.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию Политики ПАО «Газпром» в области охраны труда и промышленной безопасности, утверждаемой ПАО «Газпром».

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и Договором.

7.1.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

Принимать меры по устранению выявленных отклонений от гигиенических норм и требований охраны труда, выполнять, в соответствии с отчетом организации, проводившей специальную оценку условий труда, мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать Работникам, занятым на этих работах, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Договором..

7.1.4. Обеспечивать организацию работы по охране труда с участием профсоюзной организации Общества в соответствии с законодательством и единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, утверждаемой ПАО «Газпром».

7.1.5. Обеспечивать Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатными средствами индивидуальной защиты (прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ)), а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, устанавливаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты установлены Нормами бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты работникам ООО «Газпром добыча Уренгой», утвержденными приказом Общества от 28.11.2014 № 1474 с учетом мнения профсоюзной организации Общества.

Осуществлять за счет собственных средств хранение, стирку (химчистку), сушку, ремонт и замену СИЗ, в том числе при их преждевременном выходе из строя не по вине работников.

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

7.1.7. Обеспечивать заключение в Обществе Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

7.1.8. Организовывать расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством.

Привлекать представителей соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, происшедших в Обществе.

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

7.1.9. Предоставлять Совету председателей профкомов профсоюзной организации Общества сведения о выполнении Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, а также о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Своевременно информировать в установленном порядке федеральные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, МСЧ, профсоюзную организацию Общества и население города об аварии на опасном производственном объекте, принимать в этом случае меры по защите жизни и здоровья Работников и населения города.

7.1.11. Сохранять за Работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ в Обществе, в цехе, на участке, рабочем месте вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по их вине. На это время Работники с их согласия могут переводиться Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

7.1.12. Проводить в случаях, предусмотренных законодательством, за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования

Работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.13. Содействовать работе уполномоченных по охране труда профсоюзной организации Общества, выделять им помещения, предоставлять документацию, средства связи и другое необходимое материальное обеспечение.

7.1.14. Обеспечивать бесплатно Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком согласно нормам, установленным законодательством Российской Федерации.

Обеспечить дополнительно к молоку бесплатную выдачу Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов, натурального фруктового сока с мякотью в количестве, установленном законодательством.

Если Работодатель не может обеспечить бесплатную выдачу молока, то по письменному заявлению Работника данная выдача должна быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

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

7.1.15. Обеспечивать бесплатным горячим питанием Работников при выполнении плановых и аварийных огневых и газоопасных работ при условии их непрерывного проведения свыше восьми часов.

Конкретный порядок и размер денежных средств, направляемых на эти цели, устанавливается локальным нормативным актом Общества.

7.1.16. Организовывать и ежегодно проводить в Обществе смотры-конкурсы за звание «Предприятие (цех, участок, бригада) высокой культуры производства», «Лучший уполномоченный по охране труда филиала, Общества», «Объект образцового противопожарного состояния», а также соревнования по пожарно-прикладному виду спорта среди команд добровольных пожарных дружин и другие.

7.2. Профсоюзная организация Общества в лице ее выборных органов обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда, добиваться обязательного участия уполномоченных по охране

труда и представителей соответствующих выборных органов профсоюзной организации Общества в проведении каждого уровня административно-производственного контроля.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования структурных подразделений Общества по вопросам охраны труда и здоровья, а также в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда.

7.2.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.2.4. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

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

7.2.6. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда.

7.2.7. Осуществлять контроль за охраной труда, организовывать обучение уполномоченных лиц профсоюза и членов комиссий (комитетов) по охране труда.

7.2.8. Осуществлять контроль за выполнением Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, созданию в Обществе безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

7.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Гарантировать осуществление деятельности профсоюзной организации Общества и ее выборных органов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.2. Сохранять членам выборных профсоюзных органов Общества, 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 Совета МПО ОАО «Газпром», президиумов профсоюзных органов), прохождения краткосрочной профсоюзной учебы – не более 16 рабочих дней в году (без учета времени на проезд).

8.1.3. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов Общества, 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.

Предоставлять председателям профсоюзных комитетов профсоюзной организации Общества, не освобожденным от основной работы, один день в неделю, а председателю жилищно-бытовой комиссии профсоюзной организации Общества – два дня в месяц свободного от работы времени для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

8.1.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации Общества 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, проводимых профсоюзной организацией.

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 ежемесячное взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников на основании их личных письменных

заявлений и бесплатно перечислять их на расчетные счета соответствующих выборных профсоюзных органов одновременно с перечислением средств на заработную плату Работников.

8.1.6. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюзной организации Общества, денежные средства на счета соответствующих выборных профсоюзных органов из заработной платы указанных работников в размере 1% для организации контроля за выполнением обязательств Договора, оказания им помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим, жилищно-бытовым вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по применению обязательств Договора.

8.1.7. Возмещать расходы на выплату премий и вознаграждений с учетом сумм начисленных страховых взносов в государственные внебюджетные фонды штатным работникам профсоюзных организаций в порядке и на условиях, предусмотренных для Работников Общества.

Предоставлять штатным работникам профсоюзных организаций, а также членам их семей социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные для Работников и членов их семей Договором и локальными нормативными актами Общества.

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 штатных работников выборных профсоюзных органов за счет средств Работодателя, а также способствовать улучшению жилищных условий в соответствии с действующим Положением о жилищной политике ПАО «Газпром», утверждаемым ПАО «Газпром».

Награждать штатных работников выборных профсоюзных органов в соответствии с локальными нормативными актами Общества и установленным в ПАО «Газпром» порядком поощрения наградами.

8.1.8. Обеспечивать представителям профсоюзной организации Общества возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза Общества для реализации ими уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с законодательством.

8.1.9. Предоставлять Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работников другую равноценную работу (должность) в Обществе.

8.1.10. Отчислять ежемесячно денежные средства в размере не менее 0,3 процента от фонда заработной платы Общества на расчетный счет профсоюзной организации Общества для проведения культурно-массовой,

физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди Работников и членов их семей.

Порядок отчисления и использования указанных средств устанавливается Положением о порядке выделения собственных средств Общества Совету председателей профкомов и использование их на социально-культурную работу, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества.

Соответствующий выборный профсоюзный орган периодически (не реже двух раз в год) информирует Работодателя в письменном виде об использовании выделенных средств.

8.1.11. Предоставлять профсоюзной организации Общества, при необходимости, для организации культурно-просветительской и оздоровительной работы и отдыха Работников и членов их семей в бесплатное пользование 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, детских дошкольных учреждений, оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта, других объектов социальной сферы с учетом мнения профсоюзной организации Общества.

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

8.1.14. Расторгать 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 соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества в порядке, установленном статьей 373 Кодекса.

8.1.15. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей профсоюзной организации Общества.

8.2. Профсоюзная организация Общества:

8.2.1. В случае необходимости вправе запрашивать и 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 – прав и интересов Работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

С этой целью:

– Работники – члены профсоюза могут консультироваться с представителями соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества;

– представители соответствующего выборного органа профсоюзной организации Общества могут по просьбе Работников участвовать в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работниками и Работодателем.

8.2.3. Проводит работу по выявлению социально-профессиональных интересов Работников, организует встречи различных групп Работников, социологические опросы, проводит анкетирование, собирает совещания.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами, его подписавшими, а также соответствующими органами по труду в соответствии со статьей 51 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 совместных заседаниях Правления ПАО «Газпром» и Президиума Совета МПО ОАО «Газпром». Результаты проверок по итогам года рассматривать на конференциях, за полугодие – на 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. Выполнять обязательства Договора, рассматривать взаимные обращения, разрабатывать планы и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

9.3. Лица, виновные в непредставлении 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 законодательством.

Раздел 10. КУЛЬТУРНО-ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНО-МАССОВАЯ РАБОТА СРЕДИ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

Работодатель и профсоюзная организация Общества в лице ее выборных органов обязуются:

10.1. Проводить Спартакиаду лично-командные соревнования среди филиалов Общества: по футболу, волейболу, баскетболу, шахматам, шашкам, настольному теннису, полиатлону, игре «Дартс», бильярду, плаванию, гиревому спорту, лыжным гонкам.

10.2. Проводить оздоровительные мероприятия с Работниками Общества и членами их семей.

10.3. Организовывать в летний период для учащихся ДЮСШ спортивно-оздоровительный лагерь.

10.4. Обеспечивать участие сборных команд Общества, учащихся ДЮСШ, детей, занимающихся в секциях СК «Дорожник», КСЦ «Газодобытчик» в чемпионате, первенстве и Кубке города Новый Уренгой, ЯНАО, Тюменской области, Уральского Федерального округа, России, в соревнованиях, проводимых ПАО «Газпром» и Министерством промышленности и энергетики РФ, а также в международных соревнованиях.

Направление для участия в спортивных мероприятиях и расходование средств на спортивные мероприятия производить в соответствии с Положением о порядке проведения спортивных соревнований и учебно-тренировочных сборов, материального обеспечения их участников в ООО «Газпром добыча Уренгой», утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета председателей профкомов профсоюзной организации Общества.

10.5. Продолжить работу существующих клубных формирований по различным видам самодеятельного творчества и организации досуга, внедряя новые формы в зависимости от потребности Работников Общества.

10.6. Обеспечить участие творческих коллективов КСЦ «Газодобытчик» в смотрах и фестивалях города, области, ПАО «Газпром», России и за рубежом.

10.7. Продолжить оказание методической, организационной помощи в культурно-досуговой деятельности в трудовых коллективах Общества.

10.8. За счет средств Общества производить оплату транспорта для поездок участников художественной самодеятельности к месту выступлений, коллективов физкультурников для участия в соревнованиях, Работников Общества для выезда на базы отдыха по месту расположения филиалов и другие мероприятия (сбор грибов и ягод, рыбалка).

Выделение и использование средств на указанные цели производить в порядке и в размерах, предусмотренных Положением о порядке использования средств из прибыли на проведение социально-культурных мероприятий в филиалах Общества, утверждаемом в установленном порядке.

10.9. Работников Общества, привлекаемых к участию в смотрах, конкурсах, соревнованиях: Общества, городского, окружного, областного, отраслевого, корпоративного, российского и международного масштаба освобождать на период проведения указанных мероприятий от основной работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Договор заключен на три года и вступает в силу с 01 января 2013 года. Коллективный договор ООО «Газпром добыча Уренгой» на 2010 – 2012 годы утрачивает силу с 01 января 2013 года.

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

Сторонами продлен срок действия Договора на период с 01 января 2016 года по 31 декабря 2018 года.

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

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

Приложение № 1

к Коллективному договору
ООО «Газпром добыча Уренгой»
на 2013 – 2015 годы

СОСТАВ КОМИССИИ
по регулированию социально-трудовых отношений
в ООО «Газпром добыча Уренгой»

От Работодателя:

1. Чубукин Андрей Геннадьевич – заместитель генерального директора по управлению персоналом, сопредседатель Комиссии от Работодателя;
2. Сорокин Станислав Викторович – заместитель генерального директора по перспективному развитию, заместитель сопредседателя Комиссии от Работодателя;

Члены Комиссии:

3. Морина Наталья Александровна – заместитель генерального директора по экономике и финансам;
4. Слободянюк Лариса Николаевна – главный бухгалтер;
5. Тимофеев Денис Павлович – начальник планово-экономического отдела администрации Общества;
6. Полякова Галина Петровна – начальник юридического отдела администрации Общества;
7. Полухина Светлана Витальевна – начальник отдела социального развития администрации Общества;
8. Терновой Владимир Михайлович – начальник Медицинской службы при администрации Общества;
9. Забаев Иван Васильевич – начальник отдела кадров и трудовых отношений администрации Общества;
10. Якимович Игорь Павлович – начальник отдела организации труда и заработной платы администрации Общества;
11. Ясинский Михаил Ярославович – заместитель главного инженера по охране труда, промышленной и пожарной безопасности администрации Общества.

От Работников:

1. Дубов Игорь Владимирович – председатель Первичной профсоюзной организации, сопредседатель Комиссии от Работников;
 2. Молчанов Роман Валентинович – заместитель председателя Первичной профсоюзной организации, заместитель сопредседателя Комиссии от Работников;
- Члены Комиссии:
3. Ивасюк Роман Ярославович – заместитель председателя Первичной профсоюзной организации Общества;
 4. Фионик Дмитрий Юрьевич – председатель профкома филиала Общества ЛПУ;
 5. Захаров Сергей Петрович – председатель профкома филиала Общества УТТ и СТ;
 6. Миколук Анатолий Иванович – председатель профкома филиала Общества УГПУ;
 7. Иванов Юрий Николаевич – Заместитель председателя профкома филиала Общества УГПУ;
 8. Лысак Наталья Анатольевна – председатель профкома филиала Общества УЭВП;
 9. Красненко Александр Владимирович – председатель профкома филиала Общества УС;
 10. Орлова Виктория Олеговна – председатель профкома филиала Общества УДП;
 11. Чадаева Любовь Дмитриевна – председатель профкома филиала Общества КСЦ «Газодобытчик».

Выполнение функций временно отсутствующих сопредседателей Комиссии возлагается на их заместителей, членов Комиссии – на лиц, исполняющих их обязанности в установленном порядке.

Приложение № 2

к Коллективному договору
ООО «Газпром добыча Уренгой»
на 2013 – 2015 годы

ПОЛОЖЕНИЕ**о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы
в организациях системы ПАО «Газпром»
работникам ООО «Газпром добыча Уренгой»**

1. Настоящее Положение определяет порядок исчисления стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» Работникам ООО «Газпром добыча Уренгой» (далее – Общество).

2. Стаж работы, исчисленный в соответствии с настоящим Положением, применяется во всех случаях, где учитывается стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» для определения Работникам размеров социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором.

3. В стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» включаются:

– периоды работы в Главгазе, Мингазпроме СССР, ГГК «Газпром», РАО «Газпром», их объединениях, предприятиях и организациях, а также в ОАО «Газпром» и его организациях в соответствии с приложениями к Положению о порядке отнесения организаций к системе ОАО «Газпром», утвержденному Председателем Правления ОАО «Газпром» 25.09.2000, с последующими изменениями и дополнениями;

– периоды работы в ООО «Газпром переработка», ООО «Газпром переработка – Сургут», ООО «Газпром переработка – Уренгой», ООО «Газпром ПХГ», ООО «Газпром ПХГ – Краснодар», ООО «Газпром ПХГ – Оренбург», ООО «Газпром ПХГ – Пермь», ООО «Газпром ПХГ – Самара», ООО «Газпром ПХГ – Саратов», ООО «Газпром ПХГ – Северо-Запад», ООО «Газпром ПХГ – Ставрополь», ООО «Газпром ПХГ – Тюмень», ООО «Газпром ПХГ – Уфа», ООО «Газпром северподземремонт», ООО «Газпром северподземремонт – Надым», ООО «Газпром северподземремонт – Ноябрьск», ООО «Газпром северподземремонт – Ямбург», ООО «Газпром югподземремонт», ООО «Газпром югподземремонт – Астрахань», ООО «Газпром югподземремонт – Краснодар», ООО «Газпром югподземремонт – Ухта» и ООО «Газпром трансгаз – Кубань», созданных путем выделения в соответствии с решениями ОАО «Газпром» в рамках реализации Плана мероприятий по совершенствованию внутрикорпоративной структуры управления ОАО «Газпром», утвержденного 06 апреля 2005 года;

– периоды работы в ООО «Газпром Персонал»;

– периоды работы в Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром», в профсоюзных организациях ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, относящихся к системе ПАО «Газпром».

4. Военная служба, служба в органах внутренних дел и иная служба, учитываемая для исчисления выслуги лет, при исчислении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» для определения Работникам размеров социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором, не включается.

5. Периоды работы, включаемые в стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» в соответствии с настоящим Положением, суммируются.

6. Исчисление продолжительности стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» производится кадровой службой администрации (филиалов) Общества на основании записей в трудовой книжке Работника по состоянию на требуемую дату.

7. Перерасчет стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» при наличии оснований, установленных настоящим Положением, может быть произведен по личному заявлению Работника с указанием периодов работы, подлежащих, по его мнению, зачету в указанный стаж работы.

8. Для Работников Общества стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром», исчисленный в соответствии с ранее действовавшим порядком, подлежит перерасчету в соответствии с настоящим Положением⁹.

⁹ Для Работников Общества, заключивших трудовые договоры до 01 января 2013 года, исчисление стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» сохраняется в течение 2013 года на условиях Коллективного договора ООО «Газпром добыча Уренгой», действовавшего в период 2010 – 2012 годов.

Приложение № 3

к Коллективному договору
 ООО «Газпром добыча Уренгой»
 на 2013 – 2015 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей Работников ООО «Газпром добыча Уренгой»,
которым устанавливается дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день

№ п/ п	Наименование должностей (профессий)	Продолжительность отпуска (календарные дни)
1	2	3
1.	генеральный директор; заместитель генерального директора; главный бухгалтер администрации Общества; руководитель филиала; главный инженер филиала; заместитель руководителя филиала	14
2.	начальник цеха: газового промысла; газоконденсатного промысла; нефтепромысла; заместитель начальника цеха: газового промысла; газоконденсатного промысла; нефтепромысла; начальник структурного подразделения в администрации Общества; заместитель начальника структурного подразделения в администрации Общества; заместитель главного бухгалтера в администрации Общества; начальник структурного подразделения при администрации Общества (кроме педагогических работников); заместитель начальника структурного подразделения при администрации Общества (кроме педагогических работников)	12

3.	<p>советник (соответствующего профиля); главный:</p> <ul style="list-style-type: none"> диспетчер; маркшейдер; механик; сварщик; специалист (соответствующего профиля); экономист; энергетик; <p>а) в администрации Общества и в структурном подразделении при администрации Общества;</p> <p>б) в филиале</p>	<p>12</p> <p>10</p>
4.	<p>начальник:</p> <ul style="list-style-type: none"> автоколонны; базы; гаража; лаборатории; мастерской; отдела; службы; участка; цеха; <p>другого структурного подразделения в составе филиала либо структурного подразделения при администрации Общества;</p> <p>заместитель начальника:</p> <ul style="list-style-type: none"> автоколонны; базы; гаража; лаборатории; мастерской; отдела; службы; участка; цеха; <p>другого структурного подразделения в составе филиала либо структурного подразделения при администрации Общества;</p> <p>директор комплекса; заведующий детским садом; заместитель главного инженера по охране труда; заместитель директора комплекса; заместитель руководителя учетно-контрольной группы; менеджер (соответствующего профиля); руководитель учетно-контрольной группы</p>	<p>10</p>

5.	<p>ведущий специалист; директор музея; заместитель редактора (соответствующего профиля); редактор (соответствующего профиля); аудитор; специалист 1, 2 и 3 категорий (по всем специальностям), кроме указанных в пункте 9; помощник начальника управления по медицинской работе; старший:</p> <ul style="list-style-type: none"> диспетчер (соответствующего профиля), кроме указанных в пункте 4 Примечания; специалист по кадрам; механик (соответствующего профиля); мастер (соответствующего профиля); <p>художественный руководитель:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) в администрации Общества; б) в филиалах и в структурных подразделениях при администрации 	<p>10 8</p>
6.	<p>диспетчер (соответствующего профиля), кроме указанных в пункте 4 Примечания;</p> <p>специалист без категории (по всем специальностям);</p> <p>старший инспектор (соответствующего профиля);</p> <p>другие старшие специалисты (соответствующего профиля), кроме указанных в пункте 5</p>	<p>7</p>
7.	<p>агент (соответствующего профиля);</p> <p>администратор (соответствующего профиля, всех категорий и без категории);</p> <p>архивариус;</p> <p>библиотекарь;</p> <p>делопроизводитель;</p> <p>директор гостиницы;</p> <p>заведующая машинописным бюро;</p> <p>заведующий:</p> <ul style="list-style-type: none"> архивом; гостиницы; кабинетом; канцелярией; клубом; костюмерной; лабораторией; общежитием; отделением; отделом (соответствующего профиля); постановочной частью; прачечной; производством; сектором складом; спортивного сооружения; станцией (соответствующего профиля); хозяйством; 	<p>7</p>

8.	<p>заведующий: художественной частью; центральным складом другим структурным подразделением в составе филиала либо структурного подразделения при администрации Общества;</p> <p>заместитель директора гостиницы; заместитель заведующего детским садом (соответствующего профиля); инспектор (соответствующего профиля); инструктор (соответствующего профиля); кассир; комендант; мастер (соответствующего профиля), кроме педагогических работников; мастер производственного обучения (по сварке); машинистка (всех категорий и без категории); методист (кроме педагогических работников); паспортист; секретарь-машинистка; секретарь руководителя; старший кассир; техник (по всем специальностям, всех категорий и без категории); товаровед; тренер (соответствующего профиля); шеф-повар; экспедитор (соответствующего профиля)</p>	7
9.	<p>аккомпаниатор; артист; ассистент режиссера; балетмейстер (соответствующего профиля, всех категорий и без категории); ведущий программы (всех категорий и без категории); главный хранитель фондов; заместитель редактора; звукооператор; звукорежиссер; кинооператор; концертмейстер; корреспондент (всех категорий и без категории); культурорганизатор; монтажер (всех категорий и без категории); оператор видеозаписи; режиссер (соответствующего профиля, всех категорий и без категории); руководитель группы обслуживания; руководитель кружка; телеоператор (всех категорий и без категории); фотокорреспондент (всех категорий и без категории); хореограф; хормейстер; художник (соответствующего профиля, всех категорий и без категории); экскурсовод</p>	7

10.	водитель служебного автомобиля	7
-----	--------------------------------	---

Примечание:

1. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, применяющийся, как правило, для Работников административного, технического и хозяйственного персонала, указанных в настоящем Перечне, при этом основными его признаками являются:

– работа выполняется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с выполняемой трудовой функцией Работника (как до начала рабочего времени, так и после его окончания);

– привлечение к работе вызвано необходимостью, обусловленной интересами Общества;

– работа носит эпизодический характер.

2. Привлечение Работника к работе производится по распоряжению (в т.ч. и устному) Работодателя или непосредственного руководителя при условии, что должности привлекаемых включены в настоящий Перечень.

3. Согласия Работника на такое привлечение к работе не требуется.

4. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день не устанавливаются Работникам:

– работающим по сменам, вахтам;

– работающим в режиме суммированного учета рабочего времени с продолжительностью смены 12 часов;

– занятым на работе неполный рабочий день и/или неполную рабочую неделю (за исключением женщин, имеющих детей, – в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51).

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый Работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также с другими дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Приложение № 4
к Коллективному договору
ООО «Газпром добыча Уренгой»
на 2013 – 2015 годы

Перечень рабочих мест и конкретных работ, на которых работникам устанавливается доплата и дополнительный отпуск за вредные условия труда в 2013 году, направлен в адрес филиалов Общества письмом (исх. №18-544 от 13.12.2012).