

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»
на 2022 - 2024 годы

Утвержден конференцией работников
ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»
« 14 » декабря 2012 года.
(по состоянию на 01.01.2022)

Зарегистрировано
У. Екатеринбургский Ц
5" январе 2013г.
№ за № 18-К

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	6
Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН	6
Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА	10
Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	12
Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	13
Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА	13
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ	28
Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА	32
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	32

Приложения:

Приложение № 1	Состав Комиссии по регулированию социально- трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Ека- теринбург».	34
Приложение № 2	Положение о периодах работы, учитываемых при ис- числении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ПАО «Газпром» и его дочерних обществ.	35

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

Настоящий Коллективный договор (*далее – Договор*) заключен между работниками Общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Екатеринбург» (ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург») (*далее - Работники*) в лице Председателя Объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз» С.П. Овчинникова, действующего на основании Устава, и ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» (*далее – Работодатель*) в лице Генерального директора А.В. Крюкова, 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 Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014–2016 годы (*далее – Отраслевое соглашение*) и Генеральным Коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013-2015 годы, продленным на 2016-2018 годы решением Сторон от 4 марта 2015 года № 4, продленным на 2019-2021 годы решением Сторон от 27 декабря 2018 года № 12, продленным на 2022-2024 годы решением Сторон от 6 июля 2021 года № 15.

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

– 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 ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург».

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

Основные термины:

Для целей Договора применяются следующие термины и определения:

Выборный орган первичной профсоюзной организации – первичная

профсоюзная организация филиала.

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

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

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

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

Члены семьи Работника:

- супруг (супруга) Работника;
- дети Работника в возрасте до 18 лет;
- дети Работника, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы, в возрасте до 24 лет;
- дети Работника, являющиеся нетрудоспособными инвалидами, – независимо от возраста;
- родители Работника, являющиеся неработающими пенсионерами – по достижении возраста, дающего право на пенсию по старости;
- родители Работника, являющиеся нетрудоспособными инвалидами, – независимо от возраста.

Пенсия по старости:

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

Пенсия по инвалидности:

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

Возраст, дающий право на пенсию по старости:

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

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

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Действие Договора распространяется на:

- работников ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» (далее - Общество);
- выборных и штатных работников Объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз» (далее –ОППО).

1.2. Признание бывших Работников пенсионерами ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» и их социальная защита осуществляется в соответствии с Положением о социальной защите пенсионеров ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»¹, принятого на основе Типового положения о социальной защите пенсионеров ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций.

1.3. Регулирование социально-трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», 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 трансгаз Екатеринбург» (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 для Работников и Работодателя и доводятся до их сведения.

1.4. 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

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.

¹ На момент действия Договора действует Положение о социальной защите пенсионеров ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» утвержденное приказом ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» от 20 февраля 2017 г. № 101, с последующими изменениями и дополнениями.

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, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Разрабатывать социальные программы, включая программы, направленные на оздоровление Работников, проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, их финансирование в пределах бюджета доходов и затрат ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург».

2.2.2. Производить доставку работников на работу и обратно служебным транспортом, в соответствии с утвержденным графиком и маршрутом движения ведомственного автотранспорта.

Принимать меры, направленные на:

- охрану здоровья Работников и создание безопасных условий труда;
- повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников в соответствии с действующими в Обществе и в ПАО «Газпром» локальными нормативными актами;

2.2.3. Поощрять Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» и ПАО «Газпром», за заслуги и высокие результаты в труде наградами ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» и ПАО «Газпром»².

2.2.4. Признавать ОППО единственным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с ОППО в соответствии с Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом Нефтегазстройпрофсоюза РФ, Уставом МПО «Газпром профсоюз», Уставом ОППО «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз», Генеральным Коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013-2015 годы продленным на 2016-2018 годы решением Сторон от 4 марта 2015 года № 4, продленным на 2019-2021 годы решением Сторон от 27 декабря 2018 года № 12 и настоящим Договором.

2.2.5. Обеспечивать участие ОППО в разработке программ по социальной защите Работников.

² Приказ Общества от 24.03.2010г. № 127 «О наградах ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» с последующими изменениями и дополнениями.

2.3. ОППО обязуется:

2.3.1. Представлять интересы всех Работников 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 интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших ОППО представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ОППО.

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 представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Кодекса, для принятия локальных нормативных актов³.

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

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

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Положения о проведении специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ПАО «Газпром», введенного в действие приказом Общества от

³ На момент заключения Договора действуют Правила внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» утвержденного 08.04.2010г. с учетом последующих изменений и дополнений.

01.11.2017 № 635, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

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

3.4. Работодатель устанавливает для Работников режим суммированного учета рабочего времени со следующим учетным периодом:

- на сменных работах – годовой учетный период;

- в связи с технологическим характером работ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняющим работы на объектах магистрального газопровода устанавливается годовой учетный период;

- для водителей, которым установлен режим суммированного учета рабочего времени – учетный период три месяца.

3.5. На отдельных видах работ, где по условиям производственной необходимости не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная (еженедельная) продолжительность рабочего времени, в связи с особой спецификой работы газотранспортной системы (проведение огневых работ, ликвидация аварий, перевозка трубы и выполнение других работ, обеспечивающих безаварийную работу магистрального газопровода) для работников филиалов и администрации Общества, привлекаемых к выполнению работ по ремонту и эксплуатации магистрального газопровода (на период выполнения работ, согласно приказу по Обществу (филиалу)), вводится суммированный учет рабочего времени.

3.6. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами Общества и ПАО «Газпром»:

- с ненормированным рабочим днем – продолжительностью не менее 3 и не более 14 календарных дней на основании «Перечня должностей руководителей и специалистов ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день»;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании «Положения о проведении специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ОАО «Газпром», введенного в действие приказом Общества от 18.02.2015 года № 83;

- входящим в состав нештатных аварийно-спасательных формирований, продолжительностью не более 3 календарных дней;

- уполномоченным по охране труда профсоюза, не освобожденным от основной работы, продолжительностью не более 3 календарных дней по представлению выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.8. Работодатель один раз в календарном году освобождает Работника от работы на 2 дня с сохранением заработной платы при вакцинации (повторной вакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID – 19) или после ее прохождения на основании письменного заявления Работника.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель устанавливает системы оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок, премирования, вознаграждения по итогам работы за год, иное материальное стимулирование и другие выплаты в соответствии с законодательством и на основании локальных нормативных актов Общества, с учетом мнения ОППО.

Оплата труда Работников Общества производится на основании «Положения об оплате труда работников ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» утвержденного приказом от 06.11.2015 г. № 678 с учетом мнения ОППО, разработанного на основании единой корпоративной нормы по оплате труда предусмотренной «Политикой управления оплатой труда работников организаций ОАО «Газпром», утвержденной приказом ОАО «Газпром» от 20.03.2015 г. № 133, в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетом доходов и затрат Общества на текущий год.

Положение об оплате труда является приложением к Договору.

4.2. Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется с учетом мнения ОППО.

4.3. Минимальная тарифная ставка⁴ устанавливается приказом ПАО «Газпром» с учетом мнения МПО «Газпром профсоюз». На основе минимальной тарифной ставки определяются диапазоны должностных окладов (тарифных ставок) Работников, оплачиваемых по Единой тарифной сетке.

Минимальная тарифная ставка также применяется для расчета размера социальных льгот, гарантий и компенсаций. При изменении (увеличении) минимальной тарифной ставки исчисление размера социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется, исходя из размера минимальной тарифной ставки, действующего на момент возникновения права Работника на выплаты.

⁴ 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.

4.4. ПАО «Газпром» ежегодно с учетом мнения МПО «Газпром профсоюз» при формировании бюджета рассматривает вопрос о повышении минимальной тарифной ставки, определяя сроки и размеры проведения индексации с учетом изменения среднемесячной заработной платы в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах к предыдущему году и в соответствии с прогнозируемым повышением индекса потребительских цен на соответствующий год на основании данных Министерства экономического развития Российской Федерации.

4.5. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных Договором или трудовым договором. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в сроки 28 числа и 14 числа месяца, следующего за отчетным, при этом сумма заработной платы за первую половину месяца должна составлять не менее 20% от размера должностного оклада (тарифной ставки) с учетом отработанного времени.

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

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

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;

- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения ОПШО.

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

4.10. При расчете оплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая тарифная ставка рассчитывается посредством деления должностного оклада работника (месячной тарифной ставки) на норму часов в расчетном месяце по государственному производственному календарю для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени или среднемесячную норму за учетный период для работников с суммированным учетом рабочего времени.

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

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

Время простоя по вине Работников не оплачивается.

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

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

Размер доплат к тарифной ставке (окладу) конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании «Положения о проведении специальной оценки условий труда и установления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ОАО «Газпром», введенного в действие приказом Общества от 18.02.2015 года № 83, с учетом результатов специальной оценки условий труда (действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда).

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», Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2019-2021 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами, и Договором.

5.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при реорганизации филиалов и проведении мероприятий по сокращению численности

или штата Работников Общества.

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 ОППО не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе Работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

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

5.3. ОППО 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 Работникам компенсацию их расходов (включая расходы на членов семьи Работников при их совместной поездке), связанных с отдыхом (далее – компенсация на санаторно-курортный отдых) на территории Российской Федерации, Республики Беларусь или Республики Армения на объектах санаторно-курортного назначения, в гостиницах и иных средствах размещения, находящихся на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций или являющихся объектами инвестирования указанных организаций, в порядке и на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами Общества. Расходы Работников за проезд к месту отдыха и обратно не компенсируются.

Расходы Общества на предоставление Работнику компенсации на санаторно-курортный отдых должны осуществляться в рамках выделенных лимитов финансирования из расчета не более одиннадцати минимальных тарифных ставок в год.

Работникам, которые в текущем году воспользовались направлением на санаторно-курортное лечение по договору коллективного ДМС, компенсация расходов самостоятельно приобретенных санаторно-курортных и туристических путевок не предоставляется.

Компенсация Работникам и членам их семей расходов за проезд не предусмотрена, если направление на оздоровление оплачено страховой компанией по договору ДМС.

Компенсировать 80% стоимости путевки Работникам и членам их семей на собственные лечебные и оздоровительные учреждения и базы отдыха Общества. Компенсация свыше 80 % стоимости указанных путевок осуществляется по решению Работодателя.

Работникам и членам их семей, получившим путевки на собственные лечебные и оздоровительные учреждения и базы отдыха, находящихся на балансе Общества с компенсацией их стоимости 80%, компенсация стоимости проезда не предусмотрена.

С учетом выделенных ПАО «Газпром» лимитов финансирования приоритетное право на компенсацию расходов на санаторно-курортный отдых имеют работники, отдохнувшие в период межсезонья (январь-май и сентябрь-декабрь).

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

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

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

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

Доплата не производится при наступлении временной нетрудоспособности:

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

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

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

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

При наличии оснований для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности, предусмотренных пунктами 1 и 2 части 1 статьи 8

Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», доплата по листкам нетрудоспособности не производится.

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

6.1.3. Производить выплату единовременного пособия Работникам (по их заявлению), увольняющимся из ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» 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 повременная индивидуальная система оплаты труда (количество средних заработков)
свыше 10 до 15 лет (включительно)	10	8
свыше 15 до 20 лет (включительно)	14	11
свыше 20 лет	16	14

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

Право на получение единовременного пособия утрачивается при продолжении Работником трудовой деятельности по истечении шести месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости⁶.

Выплата единовременного пособия Работникам, имеющим право на до-

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 ПАО «Газпром» и его дочерних обществ (Приложение № 2).

⁶ Право на получение единовременного пособия руководящим работникам Общества, с которыми срочные трудовые договоры заключает:

- Председатель Правления ПАО «Газпром» в соответствии с Решением участника ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» ПАО «Газпром» об избрании Генерального директора Общества;
- Генеральный директор ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» в соответствии со статьей 59 частью 2 (абзац 8) Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Председатель профсоюзной конференции ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» в соответствии с Постановлением профсоюзной конференции Общества об избрании Председателя ОППО, сохраняется и по истечении шести месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости.

срочное назначение пенсии по старости, производится при их увольнении в любое время после достижения возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости, но не позднее шести месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости.

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

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

Работники Общества имеют право на получение данного пособия только один раз.

6.1.4. В целях возмещения вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим в результате несчастного случая на производстве в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), кроме страховых выплат, осуществляемых Фондом социального страхования РФ, для компенсации расходов на лечение и других видов медицинской и социальной помощи выплачивать Работнику единовременную компенсационную выплату в следующих размерах:

– при установлении инвалидности:

I группы – 10 годовых заработков;

II группы – 5 годовых заработков;

III группы – 1 годовой заработок;

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

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

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

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

Право на получение единовременной компенсационной выплаты сохраняется в течение года со дня наступления профессионального заболевания или несчастного случая на производстве. Единовременная компенсация выплачивается Работодателем с учетом мнения ОППО в денежной форме не позднее двух месяцев со дня обращения пострадавшего от несчастного случая. В случае смерти Работника единовременная компенсационная выплата выплачивается лицу, являющемуся наследником по завещанию и (или) по закону, на основании его письменного заявления.

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

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

Сумму единовременной компенсационной выплаты Работнику (членам семьи Работника) считать возмещением морального вреда.

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

6.1.6. Направлять на лечение согласно медицинским показаниям работающих инвалидов, получивших трудовое увечье во время работы в Обществе. 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 образовательными и общеобразовательными организациями и организациями отдыха детей и их оздоровления на равных условиях с Работниками.

6.1.8. Оказывать материальную помощь Работникам в размере четырех минимальных тарифных ставок в случае смерти супруга (супруги), детей и родителей Работника.

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

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

- оказывать материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок;
- компенсировать расходы на услуги по погребению⁸ умершего Работника

⁷ При отсутствии членов семьи – близким или иным родственникам, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию погребения умершего, с подтверждением затрат соответствующими документами (счета, квитанции, чеки и др.).

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

в размерах, не превышающих десяти минимальных тарифных ставок;

– компенсировать расходы на перевозку умершего к месту захоронения, расположенному в другой местности, в пределах территории Российской Федерации, по фактическим затратам, с предоставлением подтверждающих документов (счета, квитанции, чеки и др.).

6.1.10. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка с учетом специфики и особенностей производства в случаях смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер в количестве 3х рабочих дней, а в случае, если Работники выезжают к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства, – до 9 календарных дней (при этом расстояние определяется протяженностью автомобильных дорог (кратчайший путь по дорогам с твердым покрытием) от места жительства Работников до населенного пункта места захоронения члена семьи, указанного в Атласе автомобильных дорог России). Время, необходимое для проезда к месту захоронения, не засчитывается в срок отпуска, заработная плата за это время не сохраняется.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется Работникам в случае, если они находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности Работников в период события, за которое он предоставляется.

Отпуск не подлежит замене денежной компенсацией и не делится на части.

6.1.11. Выплачивать Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата единовременное пособие сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством, в размере двух минимальных тарифных ставок.

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

6.1.13. Обеспечивать Работников комплексом медицинских мероприятий, направленных на оздоровление, профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья, продление их профессионального долголетия, в том числе по договорам добровольного медицинского страхования в порядке, определенном Положением о медицинском обеспечении работников и членов их семей, выборных, штатных профсоюзных работников и членов их семей, и неработающих пенсионеров Общества⁹.

Направление Работников в установленном порядке на санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение проводится при наличии медицинских показаний и медицинского заключения⁹.

Медицинское обеспечение осуществляется в первую очередь на базе собственных медицинских учреждений - здравпунктов и санатория-профилактория

⁹ На момент заключения Договора действует Положение о медицинском обеспечении работников и членов их семей, выборных, штатных профсоюзных работников и членов их семей и неработающих пенсионеров ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» от 31.12.2015г. № 809.

«Озеро Глухое», а также на базе сторонних медицинских учреждений, с которыми у Работодателя или его страховщика имеются договоры на оказание соответствующих медицинских услуг.

6.1.14. Осуществлять медицинское обеспечение, санаторно-курортное и реабилитационно-восстановительное лечение членов семьи Работников в порядке, определенном Положением о медицинском обеспечении работников и членов их семей, выборных, штатных профсоюзных работников и членов их семей, и неработающих пенсионеров Общества⁹.

6.1.15 Способствовать улучшению жилищных условий Работников в соответствии с локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург».

6.1.16. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций»¹⁰.

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

Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями

Работодатель обязуется:

6.2.1. Оказывать единовременную материальную помощь в размере пяти минимальных тарифных ставок Работникам, впервые вступившим в брак.

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

6.2.2. Выплачивать одному из родителей, работающему в Обществе, при рождении ребенка (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.

При рождении в семье третьего и последующих детей (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях) выплачивать единовременную материальную помощь в размере пятнадцати минимальных тарифных ставок.

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

6.2.3. Выплачивать ежемесячное пособие в размере двух минимальных тарифных ставок матерям, в том числе усыновившим (удочерившим) ребенка, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По решению Работодателя указанное ежемесячное пособие может выпла-

¹⁰ Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ПАО «Газпром» и его дочерних обществ и организаций, утвержденное приказом ПАО «Газпром» от 11.12.2018 № 706.

чиваться 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 Работникам на каждого ребенка, при условии, что ребенок (дети) не посещают детский сад.

6.2.4. Производить оздоровление и отдых детей Работников в соответствии с «Программой оздоровления, труда и отдыха детей и подростков ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург».

Производить компенсацию (оплату) в размере 95 процентов стоимости путевок в организации отдыха детей и их оздоровления, приобретаемых Обществом (централизованно) для детей Работников. Компенсировать Работникам расходы на организацию отдыха детей и их оздоровление на собственных лечебных и оздоровительных учреждениях и базах отдыха Общества в размере 95 процентов стоимости.

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

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

Детям умерших (погибших) Работников

Работодатель обязуется:

6.2.5. Ежегодно оказывать материальную помощь детям¹¹ умерших (погибших) Работников в размере десяти минимальных тарифных ставок на каждого ребенка.

6.2.6. Ежегодно оказывать материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок на обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при представлении подтверждающих документов о произведенных расходах на оплату обучения.

6.2.7. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,4 минимальной тарифной ставки детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников, успешно обучающимся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, получающим образование соответствующего уровня впервые.

6.2.8. Подпункты 6.2.6. и 6.2.7. Договора применяются к правоотношению

¹¹ Данная норма распространяется на детей-сирот (лиц из числа детей-сирот), у которых в период с 2001 года умерли (погибли) родители, а также иных детей до достижения ими возраста 18 лет (обучающихся по очным формам обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования – до 24 лет), у которых в период с 2004 года умер (погиб) один из родителей, являющийся Работником.

ям, возникшим с 2004 года.

Молодым Работникам

Работодатель обязуется:

6.2.9. Разрабатывать совместно с ОППО комплексные программы по работе с молодыми Работниками и мероприятия по их реализации.

6.2.10. 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, в том числе участия в спортивных и культурных мероприятиях.

6.2.11. Содействовать работе Советов молодых ученых и специалистов.

6.2.12. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,5 минимальной тарифной ставки молодым Работникам, являющимся студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, направленным Работодателем на учебу на основе договоров с образовательными организациями, при подтверждении обучения справкой учебного заведения по итогам учебы за семестр, в случае, если доход на одного человека в семье Работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного на данной территории для трудоспособного населения.

6.2.13. 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 на военную службу или альтернативную гражданскую службу в филиалах Общества, и выплачивать им при поступлении на работу в Общество единовременное пособие в размере пяти минимальных тарифных ставок.

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

6.3. Дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации:

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

6.3.1. Предоставлять Работникам по их заявлению с учетом специфики и особенностей производства, дополнительные отпуска (в календарных днях);

6.3.1.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска:

- рождение ребенка, регистрация брака детей – 2 дня;

- регистрация собственного брака – 3 дня;

- в день Знаний - первый день учебного года (кроме выходных) (для родителей учащихся 1-4 классов), проводов детей на военную службу по призыву в Вооруженные Силы, другие войска и воинские формирования Российской Федерации – 1 день;

- участие в корпоративных культурных и спортивных мероприятиях Общества;

- членам добровольной пожарной дружины, особо проявившим себя в деле предупреждения или ликвидации пожаров, до 3 дней по решению администрации и первичной профсоюзной организации филиала¹²;

- женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет, ежемесячно, за исключением месяца использования ежегодного оплачиваемого отпуска, один день отпуска (до 11 дней в течение календарного года). Указанный день отпуска на другой месяц не переносится. Данное право сохраняется и в год достижения ребенком 14-ти летнего возраста.

6.3.1.2. Дополнительные неоплачиваемые отпуска:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет ежемесячно, за исключением месяцев использования отпусков, один день отпуска (до 11 дней в течение календарного года), для оказания помощи семье в воспитании детей, решения социально-бытовых вопросов. Указанный день отпуска на другой месяц не переносится и не суммируется с ежегодными оплачиваемыми отпусками.

- отпуск по уходу за тяжелобольными близкими родственниками, нуждающимися в уходе, сроком до трех месяцев на основании медицинского заключения и рекомендаций медицинской службы.

6.3.1.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам в случаях, если Работники не находятся в ежегодных оплачиваемых отпусках, учебном отпуске или отпуске без сохранения заработной платы.

6.3.2. Производить компенсацию расходов Работников (родительской платы) за содержание второго и последующих детей в детских садах, находящихся на балансе Общества, при одновременном посещении детьми детских садов в размере не более 0,5 минимальной тарифной ставки в месяц.

Производить частичную компенсацию расходов Работников (родительской платы) за содержание детей в муниципальных детских садах, в размере 0,1 минимальной тарифной ставки в месяц на каждого ребенка при условии размера родительской платы свыше 1500 руб. в месяц, а в немуниципальных детских садах в следующих размерах:

Размер родительской платы за содержание ребенка в немуниципальных детских садах, руб. в месяц	Размер компенсации (минимальная тарифная ставка)
до 10 000 включительно	0,3
от 10 000 до 14 000 включительно	0,4
свыше 14 000	0,5

¹² Один раз в год, по заявлению Работника оплачиваемый отпуск с возможностью присоединения к ежегодным оплачиваемым отпускам

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и получающим ежемесячное пособие согласно Договору, компенсация не предоставляется.

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за вторым ребенком (и последующими) до достижения ими возраста трех лет и получающим ежемесячное пособие согласно Договору, компенсация предоставляется на первого ребенка и на последующих детей.

6.3.3. Компенсировать расходы Работников (включая расходы на членов семьи Работника) на посещение физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений, секций и кружков учреждений культуры и спорта по фактическим затратам, но не более двух минимальных тарифных ставок в год.

6.3.4. Оказывать дополнительную материальную помощь в размере 0,25 минимальной тарифной ставки ежемесячно Работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида. Дополнительная материальная помощь оказывается на каждого ребенка.

6.3.5. Оказывать дополнительную материальную помощь в размере 0,25 минимальной тарифной ставки ежемесячно Работникам, имеющим малообеспеченную семью, в которых совокупный доход на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума, установленного на данной территории.

6.3.6. Оказывать дополнительную материальную помощь многодетным семьям в размере двух минимальных тарифных ставок один раз в год, при условии подтверждения статуса многодетной семьи.

6.3.7. Оказывать дополнительную материальную помощь в размере 0,25 минимальной тарифной ставки ежемесячно одиноким матерям (отцам), вдовам (вдовцам) воспитывающим детей без отца или матери в возрасте до 18 лет, а также детей, обучающихся по очным формам обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования – до 24 лет.

К категории Работников, которые воспитывают детей без матери или отца, относятся Работники, воспитывающие детей в неполных семьях в связи с лишением родительских прав одного из родителей, смертью одного из родителей, в связи с регистрацией статуса одинокой матери, в связи с решением суда о передаче ребенка на воспитание одному из родителей, а также Работники, являющиеся опекунами (попечителями). Материальная помощь выдается Работнику (родителю), одному из опекунов (попечителю) у которого остался на воспитании и проживании ребенок.

Учет дохода Работника при выплате ежемесячной материальной помощи, установленной данным пунктом, не предусмотрен.

Документами для подтверждения права на получение материальной помощи являются:

- свидетельство о рождении ребенка;
- справка органов социальной защиты о регистрации одинокой матери;
- решение суда о лишении одного из родителей родительских прав или о признании одного из родителей умершим (безвестно отсутствующим);

- справка органов опеки и попечительства о назначении опеки над ребенком;
- свидетельство о смерти одного из родителей;
- решение суда о передаче ребенка на воспитание одному из родителей;
- справка с места жительства ребенка.

6.3.8. Оказывать материальную помощь Работникам в исключительных случаях (выплата производится при наличии финансовых средств, согласно решению заместителя генерального директора по управлению персоналом ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург», либо Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»).

6.3.9. Оказывать дополнительную материальную помощь на обустройство по новому месту жительства¹³ в размере четырех минимальных тарифных ставок молодым Работникам, впервые поступившим на работу в Общество в течение шести месяцев непосредственно после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования (в случае получения данного образования впервые), при условии переезда на новое место жительства из других местностей Российской Федерации.

Право на получение дополнительной материальной помощи сохраняется в течение одного года со дня заключения трудового договора.

6.3.10. Оказывать дополнительную материальную помощь Работникам на обучение их детей в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования на основании локального нормативного акта Общества.

6.4. Расходы на выплаты по подпунктам Договора 6.3.8., 6.3.9., 6.3.10. осуществляются в рамках выделенных лимитов финансирования и не могут превышать величину из расчета 0,5 минимальной тарифной ставки на одну единицу среднесписочной численности в год.

6.5. Все социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные данным Договором, предоставляются Работникам Общества на основании распоряжения (приказа) заместителя генерального директора по управлению персоналом в администрации Общества, в филиалах – руководителем филиала по личному заявлению Работника.

Расчет материальной помощи или пособия и предоставление дополнительных отпусков производится на дату наступления события.

Выплата материальной помощи или пособия производится в течение года, с момента наступления события.

При наличии у Работников права на получение материальной помощи в соответствии с подпунктами Договора 6.3.4. и 6.3.7. выплата производится по каждому из них (пример, одинокая мать и воспитывает ребенка-инвалида), выплата производится по каждому основанию – как одинокой матери и как Работнику, имеющему на иждивении ребенка-инвалида.

Если в Обществе работают оба супруга, то льгота в соответствии с под-

¹³ Предыдущим местом жительства считается место постоянной регистрации Работников до поступления в образовательное учреждение

пунктами Договора 6.3.4., 6.3.5., 6.3.6., 6.3.10. предоставляется одному из них.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

Принимать меры по управлению выявленными отклонениями от гигиенических норм и требований охраны труда, разрабатывать, при необходимости, мероприятия по улучшению условий труда. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать Работникам, занятым на этих работах, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и Общества.

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

Принятие локальных нормативных актов касающихся охраны труда осуществлять по согласованию с представительным органом работников.

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, установленными в порядке, определенном Правительством Российской Федерации и «Перечнем спецодежды, специальной обуви и других СИЗ для работников ООО "Газпром трансгаз Екатеринбург", составленным на основании «Норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам филиалов, структурных подразделений, дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром», установленных нормативными актами.

Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу и хранение средств индивидуальной защиты (СИЗ) Работникам, в том числе специальной сигнальной одежды, согласно «Перечню спецодежды, специальной обуви и других СИЗ для работников ООО "Газпром трансгаз Екатеринбург", составленному на основании Норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам филиалов, структурных подразделений, дочерних обществ и организаций Открытого акционерного общества «Газпром», установленных нормативными актами.

В случае производственной необходимости, на основании результатов специальной оценки условий труда с учетом мнения ОППО и первичной профсоюзной организации филиала устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам СИЗ, превышающие нормы, установленные вышеназванными нормативными актами. Указанные нормы устанавливаются локальными нормативными актами и включаются в Договор.

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 на основании акта комиссии филиалов по СИЗ.

Работодатель, с учетом своего финансово-экономического положения, имеет право установить нормы бесплатной выдачи СИЗ Работникам, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов.

7.1.6. Работникам Службы корпоративной защиты, несущим службу в административных зданиях Общества, выдавать форменную гражданскую одежду сорочка под костюм – срок носки 12 месяцев; галстук – срок носки 12 месяцев; туфли – срок носки 24 месяца.

Администрация Общества по представлению Службы корпоративной защиты, определяет количество постов, на которых необходимо обеспечение форменной одеждой. Форменная гражданская одежда выдается бесплатно, на условиях её возврата по истечению срока носки или при увольнении работника. В трудовой договор с Работником, получающим форменную одежду, вносится пункт о порядке ее получения, использования, сроках носки и порядке возврата.

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

7.1.8. Обеспечивать заключение в Обществе Соглашения по улучшению условий охраны труда, финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

7.1.9. Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством (статьи 228-230 ТК РФ).

Привлекать представителей первичных профсоюзных организаций филиалов в комиссии по расследованию несчастных случаев.

При групповых несчастных случаях и несчастных случаях со смертельным исходом в состав комиссии по их расследованию включать технического инспектора труда ОППО.

7.1.10. Предоставлять ОППО сведения о выполнении Соглашений по улучшению условий охраны труд, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.11. 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, в соответствии с требованиями статьи 212, 213 Кодекса.

7.1.12. Содействовать работе технической инспекции труда профсоюза, комитетов (комиссий) по охране труда Общества и уполномоченных по охране труда филиалов, выделять им помещения, предоставлять документацию, средства связи и другое необходимое материальное обеспечение, предусмотренное «Положением о Комитете по охране труда ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»¹⁴.

7.1.13. Обеспечивать бесплатно Работников, занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Организовывать Работникам питьевой режим в соответствии с законодательством, санитарными нормами по расчетам потребности для каждого филиала.

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

¹⁴ На момент заключения Договора действует приказ-постановление ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» о Комитете по охране труда от 03.12.2009 г. № 659/12.

Порядок и размеры возмещения расходов на питание Работников Общества при выполнении аварийных и плановых огневых и газоопасных работ устанавливаются приказом администрации Общества, с указанием продолжительности проведения работ и составом бригад и постов.

7.1.15. Организовать во всех филиалах Общества в специально оборудованных местах полноценное горячее питание, торговлю продовольственными товарами и промышленными товарами первой необходимости. Для сменного персонала, на объектах с непрерывным технологическим процессом, создать условия для приема пищи.

7.1.16. Обеспечивать работников репеллентами и проводить их вакцинацию от клещевого энцефалита.

7.2. ОППО обязуется

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда, добиваться обязательного участия уполномоченных по охране труда и представителей первичных профсоюзных организаций филиалов в проведении каждого уровня административно-производственного контроля.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования подразделений по вопросам охраны труда, медицинскому обеспечению, а также в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.3. Готовить предложения, направленные на улучшение условий охраны труда.

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

7.2.5. Оказывать помощь первичным профсоюзным организациям филиалов в осуществлении общественного контроля за охраной труда, проведении обучения уполномоченных лиц и членов комиссий (комитетов) по охране труда.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Гарантировать осуществление деятельности ОППО и его выборных органов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.2. Сохранять членам выборных коллегиальных органов ОППО, 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 конференций, пленумов, заседаний Президиума и Совета ОППО, заседаний первичных профсоюзных организаций) – не более 11 рабочих дней в году (без учета времени на проезд).

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

8.1.3. Предоставлять членам выборных органов ОППО и первичных профсоюзных организаций филиалов, 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. По согласованию с Работодателем указанное время может предоставляться суммарно.

Председателям первичных профсоюзных организаций филиалов Общества, не освобожденным от основной работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников Общества, предоставлять один день в неделю с сохранением среднего заработка.

8.1.4. Безвозмездно предоставлять ОППО и первичным профсоюзным организациям филиалов 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 профсоюзных органов.

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

8.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы Работника, на расчетный счет ОППО в сроки выплаты заработной платы.

8.1.6. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Нефтегазстройпрофсоюза России, денежные средства на счет ОППО из заработной платы указанных работников в размере 1 процента для организации контроля за выполнением обязательств настоящего Договора, оказания им помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим, жилищно-бытовым вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по применению обязательств настоящего Договора.

8.1.7. Выплачивать выборным и штатным работникам ОППО и входящих в её структуру профсоюзных организаций премии и вознаграждения, предусмотренные для Работников Договором.

Предоставлять работникам ОППО и работникам первичных профсоюзных организаций филиалов Общества, а также членам их семей социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные для Работников и членов их семей действующим 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 за счет средств Работодателя, а также способствовать улучшению жилищных условий в соответствии с действующим Положением о жилищном обеспечении работников ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» утвержденное приказом ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» от 14 февраля 2019 года №64.

Награждать работников ОППО и выборных работников первичных профсоюзных организаций филиалов в порядке, установленном в Обществе и ПАО «Газпром».

8.1.8. Обеспечивать представителям ОППО и входящих в её структуру первичных профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза в Обществе 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 той же организации.

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

По согласованию представителей Сторон перечислять денежные средства на расчетный счет ОППО для проведения корпоративных культурно-массовых, спортивных мероприятий среди Работников и членов их семей и содержания культурных и спортивных клубов администрации и ОППО, а при взаимной договоренности выделять средства и на другие социально значимые мероприятия.

ОППО и первичные профсоюзные организации филиалов периодически (не реже двух раз в год) информирует Работодателя в письменном виде об использовании выделенных средств.

8.1.11. Предоставлять ОППО и входящим в её структуру профсоюзным

организациям, 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.

Деятельность культурных и спортивных клубов осуществлять в соответствии с «Положением о культурно-спортивном комплексе Администрации и ОПО ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»¹⁵.

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

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

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 первичной профсоюзной организации филиала в порядке, установленном статьей 373 Кодекса.

8.1.15. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей ОППО и выборных органов профсоюзных организаций.

8.2. ОППО

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

8.2.2. Пользуется правом представительства и защиты интересов Работников – членов профсоюза, по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

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

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сто-

¹⁵ На момент заключения Договора действует «Положение о культурно-спортивном комплексе Администрации и ОПО ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» утвержденное приказом-постановлением № 911/1 от 26.01.2007г.

ронами в соответствии со статьей 51 Кодекса.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по итогам полугодия и года.

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

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

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

9.2.5. Осуществлять подготовку и предоставление отчетов о результатах проверок выполнения Договора для рассмотрения на совместных заседаниях администрации и ОППО.

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

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» на 2019-2021 годы продлен Сторонами на период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года.

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

10.2. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников Общества в течение месяца с момента его подписания.

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

СОСТАВ КОМИССИИ
по регулированию социально-трудовых отношений в
ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»

От Работодателя:

1. Ипатов
Иван Геннадьевич - заместитель генерального директора по управлению персоналом, сопредседатель Комиссии
2. Кудрявцев
Алексей Викторович - начальник отдела организации труда и заработной платы, заместитель сопредседателя Комиссии
3. Мусихин
Михаил Георгиевич - главный бухгалтер
4. Гилимшин
Ради́ф Фа́нави́евич - начальник отдела охраны труда
5. Михайлов
Алексей Валерьевич - начальник отдела социального развития
6. Палферов
Михаил Викторович - заместитель начальника юридического отдела
7. Суставова
Анна Владимировна - начальник планово-экономического отдела
8. Финадеева
Наталья Юрьевна - начальник финансового отдела

От Работников:

1. Овчинников
Сергей Петрович - председатель объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз», сопредседатель Комиссии
2. Галкин
Александр Михайлович - председатель первичной профсоюзной организации Малоистокского ЛПУМГ, заместитель сопредседателя Комиссии

3. Гаврилова
Ирина Анатольевна - председатель первичной профсоюзной организации Администрации
4. Иванов
Сергей Владимирович - председатель первичной профсоюзной организации Управления аварийно-восстановительных работ № 3
5. Кондрев
Дмитрий Александрович - технический инспектор труда объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром трансгаз Екатеринбург профсоюз»
6. Кузьмина
Оксана Викторовна - председатель первичной профсоюзной организации Управления материально-технического снабжения и комплектации
7. Мальхин
Виталий Борисович - председатель первичной профсоюзной организации Управления технологического транспорта и специальной техники
8. Мелюхнова
Светлана Эдуардовна - председатель первичной профсоюзной организации Инженерно-технического центра

ПОЛОЖЕНИЕ

о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ПАО «Газпром» и его дочерних обществ

1. Настоящее Положение определяет порядок исчисления стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ПАО «Газпром» и его дочерних обществ.

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 льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором.

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

– периоды работы в Главгазе, Мингазпроме СССР, ГТК «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 – Сургут», ООО «Газпром переработка – Уренгой», 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 – Надым», ООО «Газпром Северподземремонт», ООО «Газпром северподземремонт – Ноябрьск», ООО «Газпром северподземремонт – Ямбург», ООО «Газпром югподземремонт – Астрахань», ООО «Газпром югподземремонт – Краснодар» и ООО «Газпром югподземремонт – Ухта», созданных путем выделения в соответствии с решениями ОАО «Газпром» в рамках реализации Плана мероприятий по совершенствованию внутрикорпоративной структуры управления ОАО «Газпром», утвержденного 6 апреля 2005 года;

– периоды работы в ООО «Газпром Персонал»;

– периоды работы в ООО Газпром газификация»;

– периоды работы в Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром», в профсоюзных организациях ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, относящихся к системе ОАО «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 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 службами по управлению персоналом 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, осуществляется по личному заявлению работника с указанием периодов работы, подлежащих зачету в указанный стаж работы.

8. Для работников ПАО «Газпром» и его дочерних обществ стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром», исчисленный в соответствии с ранее действовавшим порядком, подлежит перерасчету в соответствии с настоящим Положением¹⁶.

¹⁶ Для Работников ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» и его дочерних обществ, заключивших трудовые договоры до 1 января 2013 года, исчисление стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» сохраняется в течение 2013 года на условиях Коллективного договора ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» на 2010-2012 г. и Генерального коллективного договора ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, действовавшего в период 2010 – 2012 годов.