

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 34**  
**к Коллективному договору**  
**ООО «Газпром добыча Надым» на 2019-2021 годы**

Работники Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» в лице их представителя - Председателя первичной профсоюзной организации «Газпром добыча Надым профсоюз» Небесного Д.И., действующего на основании Устава, и Работодатель - ООО «Газпром добыча Надым», в лице генерального директора ООО «Газпром добыча Надым» Мельникова И.В., действующего на основании Устава, именуемые в дальнейшем Стороны, подписали настоящее Дополнительное соглашение № 34 о нижеследующем:

1. В связи с истечением 31 декабря 2021 года срока действия Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» на 2019-2021 годы, продлить срок его действия на период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года.

2. Внести в Коллективный договор ООО «Газпром добыча Надым» на 2019-2021 годы следующие изменения и дополнения:

2.1 Наименование изложить в следующей редакции: «Коллективный договор Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» на 2022 – 2024 годы».

2.2. Дополнить абзац четвертый пункта 10.1 Раздела 10. «Заключительные положения» словами следующего содержания:

«, на период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года».

3. Настоящее Дополнительное соглашение № 34 является неотъемлемой частью Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» на 2019-2021 годы и вступает в силу с 01 января 2022 года.

**Генеральный директор**  
**ООО «Газпром добыча Надым»**

  
**И.В. Мельников**  
«07» сентября 2021 г.

**Председатель ППО**  
**«Газпром добыча Надым**  
**профсоюз»**

  
**Д.И. Небесный**  
«07» сентября 2021 г.

Администрация Надымского района  
департамент экономики  
Дополнительное соглашение  
к коллективному договору  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
№ 36 от 07.09.2021  
Начальник управления по труду  
  
подпись Ю.И. Юмалыченко Ф.И.О.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 16

к Коллективному договору  
ООО «Газпром добыча Надым» на 2013-2015 годы  
(срок действия которого продлен на период с 01.01.2016 по 31.12.2018)

Работники Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» в лице их представителя - Председателя первичной профсоюзной организации «Газпром добыча Надым профсоюз» Небесного Д.И., действующего на основании Устава, и Работодатель - ООО «Газпром добыча Надым», в лице генерального директора ООО «Газпром добыча Надым» Меньшикова С.Н., действующего на основании Устава, подписали настоящее Дополнительное соглашение № 16 о нижеследующем:

1. В связи с истечением 31 декабря 2018 года срока действия Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» на 2013-2015 годы, продлить срок его действия на период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2021 года.

2. Дополнить абзац четвертый пункта 10.1 Раздела 10. «Заключительные положения» Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» на 2013-2015 годы словами следующего содержания:

«, на период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2021 года».

3. Настоящее Дополнительное соглашение № 16 является неотъемлемой частью Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» на 2013-2015 годы и вступает в силу с момента подписания.

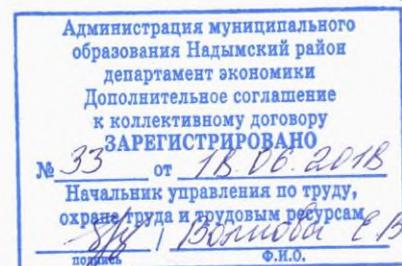
Генеральный директор  
ООО «Газпром добыча Надым»

  
С.Н. Меньшиков  
« 04 » \_\_\_\_\_ 2018 г.



Председатель НПО  
«Газпром добыча Надым профсоюз»

  
Д.И. Небесный  
« 04 » \_\_\_\_\_ 2018 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1**  
**к Коллективному договору ООО «Газпром добыча Надым»**  
**на 2013-2015 годы**

Работники Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым», представителем которых является Первичная профсоюзная организация ООО «Газпром добыча Надым» в лице Председателя Первичной профсоюзной организации ООО «Газпром добыча Надым» Небесного Д.И., действующего на основании Положения, и Работодатель - ООО «Газпром добыча Надым», в лице Генерального директора ООО «Газпром добыча Надым» Меньшикова С.Н, действующего на основании Устава, именуемые в дальнейшем Стороны, руководствуясь статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации, подписали настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с истечением 31 декабря 2015 года срока действия Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» на 2013-2015 годы, продлить срок его действия на период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2018 года, с учетом дополнений и изменений, утвержденных приказами-постановлениями ООО «Газпром добыча Надым» от 31.01.2013 № 89/1, от 22.02.2013 № 194/2, от 29.11.2013 № 974/11, от 29.11.2013 № 975/11, от 27.12.2013 № 1093/12, от 30.05.2014 № 420/5, от 15.12.2014 № 959/12, от 09.04.2015 № 265/4, от 29.04.2015 №311/4.

2. Дополнить пункт 10.1 Раздела 10. «Заключительные положения» Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» на 2013-2015 годы абзацем следующего содержания: «Сторонами продлен срок действия Договора на период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2018 года».

3. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» на 2013-2015 годы и вступает в силу с момента подписания.

Генеральный директор  
ООО «Газпром добыча Надым»

Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
ООО «Газпром добыча Надым»

С.Н. Меньшиков

Д.И. Небесный

«13» мая 2015 г.

«май» 2015 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 48**  
**к Коллективному договору ООО «Газпром добыча Надым»**  
**на 2022-2024 годы**

Работники Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» в лице их представителя - Председателя Первичной профсоюзной организации «Газпром добыча Надым профсоюз» Небесного Д.И., действующего на основании Устава, и Работодатель – ООО «Газпром добыча Надым», в лице генерального директора ООО «Газпром добыча Надым» Щёголева Д.П., действующего на основании Устава, именуемые в дальнейшем Стороны, подписали настоящее Дополнительное соглашение № 48 о нижеследующем:

1. В связи с истечением 31 декабря 2024 года срока действия Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» на 2022-2024 годы продлить срок его действия на период с 01 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

2. Внести в Коллективный договор ООО «Газпром добыча Надым» на 2022-2024 годы следующие изменения и дополнения:

2.1. Наименование изложить в следующей редакции:

«Коллективный договор Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» на 2025 – 2027 годы».

2.2. Дополнить абзац четвертый пункта 10.1. Раздела 10 словами следующего содержания:

«, на период с 01 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.».

3. Настоящее Дополнительное соглашение № 48 является неотъемлемой частью Коллективного договора Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» на 2022-2024 года и вступает в силу с 01 января 2025 года.

**Генеральный директор**  
**ООО «Газпром добыча Надым»**



Д.П. Щёголев

«26» марта 2024 г.

**Председатель ППО**  
**«Газпром добыча Надым**  
**профсоюз»**



Д.И. Небесный

«26» марта 2024 г.



зак  
Начальник управления по труду  
Ф.И.О.

«Генеральный директор

Председатель

ООО «Газпром добыча Надым»

Первичной профсоюзной организации

ООО «Газпром добыча Надым»



**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО  
«ГАЗПРОМ»  
ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«ГАЗПРОМ ДОБЫЧА НАДЫМ»**

**«Открытое акционерное общество» читать как «Публичное акционерное общество»**  
(в редакции Дополнительного соглашения № 5 от 11.04.2016г.)

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2013 - 2015 годы**

**Наименование Коллективного договора: «Коллективный договор Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» на 2025-2027 годы»**

(в редакции Дополнительного соглашения № 34 от 02.09.2021г.)

(в редакции Дополнительного соглашения № 48 от 26.03.2024г.)

**Утверждено на конференции  
трудоого коллектива  
ООО «Газпром добыча Надым»  
«05» декабря 2012 года**

*Коллективный договор  
затвержден*

*№ 55 от 24.12.2012 г.*

*Заместитель главы администрации  
муниципального образования  
Надымский район*



*С.А. Богун*

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения
Раздел 2.	Взаимоотношения Сторон
Раздел 3.	Рабочее время и время отдыха
Раздел 4.	Оплата труда
Раздел 5.	Содействие занятости
Раздел 6.	Социальные льготы, гарантии и компенсации
Раздел 7.	Охрана труда
Раздел 8.	Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов
Раздел 9.	Контроль за выполнением Договора
Раздел 10.	Заключительные положения
Приложение № 1	Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром добыча Надым»
Приложение № 2	Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях ПАО «Газпром» работникам ПАО «Газпром» и его организаций
Приложение № 3	Положение об оплате труда работников ООО «Газпром добыча Надым»
Приложение № 3.1	Уровни сложности управления филиалов (структурных подразделений) Общества, служб, цехов, участков.
Приложение № 4	О периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы работникам ООО «Газпром добыча Надым».
Приложение № 5	Положение о порядке предоставления ООО «Газпром добыча Надым» жилых помещений в ЯНАО
Приложение № 6А.	Перечень должностей работников учебно-производственного центра, которым устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.
Приложение № 6Б.	Перечень должностей работников, которым устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.
Приложение № 7	Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
Приложение № 8А.	Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда по законодательству.
Приложение № 8Б.	Дополнительный перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда по решению комиссии.
Приложение № 9	Перечень производств, профессий, должностей и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, которые дают право производить оплату по повышенным тарифным

	ставкам или устанавливать доплаты работникам в зависимости от условий труда.
Приложение № 10	Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Газпром добыча Надым».
Приложение № 11	Положение о вахтовом методе организации работ в ООО «Газпром добыча Надым».
Приложение № 12	Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых работникам ООО «Газпром добыча Надым» осуществляется бесплатная выдача молока (при установлении по данным факторам вредных условий труда по результатам специальной оценки условий труда)
Приложение № 13	Положение о порядке компенсации Работникам ООО «Газпром добыча Надым» отдельных видов расходов на проезд по КД ООО «Газпром добыча Надым»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«ГАЗПРОМ ДОБЫЧА НАДЫМ» на 2025-2027 годы**

(принят в 2012 году, срок действия на 2013 - 2015 годы; продлен срок действия на 2016-2018 годы; продлен срок действия на 2019-2021 годы; продлен срок действия на 2022-2024 годы; продлен срок действия на 2025-2027 годы)

Список изменяющих документов

<i>Приказы-постановления:</i>		<i>Дополнительные соглашения:</i>	
<i>№ 89/1</i>	<i>от 31.01.2013</i>	<i>№ 1</i>	<i>от 13.05.2015</i>
<i>№ 194/2</i>	<i>от 22.02.2013</i>	<i>№ 2</i>	<i>от 12.10.2015</i>
<i>№ 974/11</i>	<i>от 29.11.2013</i>	<i>№ 3</i>	<i>от 06.11.2015</i>
<i>№ 975/11</i>	<i>от 29.11.2013</i>	<i>№ 4</i>	<i>от 23.11.2015</i>
<i>№ 1093/12</i>	<i>от 27.12.2013</i>	<i>№ 5</i>	<i>от 11.04.2016</i>
<i>№ 420/5</i>	<i>от 30.05.2014</i>	<i>№ 6</i>	<i>от 28.04.2016</i>
<i>№ 959/12</i>	<i>от 15.12.2014</i>	<i>№ 7</i>	<i>от 18.10.2016</i>
<i>№ 265/4</i>	<i>от 09.04.2015</i>	<i>№ 8</i>	<i>от 29.12.2016</i>
<i>№ 311/4</i>	<i>от 29.04.2015</i>	<i>№ 9</i>	<i>от 20.02.2017</i>
		<i>№ 10</i>	<i>от 29.03.2017</i>
		<i>№ 11</i>	<i>от 12.10.2017</i>
		<i>№ 12</i>	<i>от 27.10.2017</i>
		<i>№ 13</i>	<i>от 25.12.2017</i>
		<i>№ 14</i>	<i>от 26.02.2018</i>
		<i>№ 15</i>	<i>от 29.03.2018</i>
		<i>№ 16</i>	<i>от 04.06.2018</i>
		<i>№ 17</i>	<i>от 04.06.2018</i>
		<i>№ 18</i>	<i>от 30.10.2018</i>
		<i>№ 19</i>	<i>от 26.11.2018</i>
		<i>№ 20</i>	<i>от 04.02.2019</i>
		<i>№ 21</i>	<i>от 07.03.2019</i>
		<i>№ 22</i>	<i>от 02.04.2019</i>
		<i>№ 23</i>	<i>от 14.10.2019</i>
		<i>№ 24</i>	<i>от 19.12.2019</i>
		<i>№ 25</i>	<i>от 10.02.2020</i>
		<i>№ 26</i>	<i>от 10.04.2020</i>
		<i>№ 27</i>	<i>от 15.05.2020</i>
		<i>№ 28</i>	<i>от 19.06.2020</i>
		<i>№ 29</i>	<i>от 17.11.2020</i>
		<i>№ 30</i>	<i>от 23.12.2020</i>
		<i>№ 31</i>	<i>от 25.03.2021</i>
		<i>№ 32</i>	<i>от 27.04.2021</i>
		<i>№ 33</i>	<i>от 27.05.2021</i>
		<i>№ 34</i>	<i>от 02.09.2021</i>
		<i>№ 35</i>	<i>от 10.09.2021</i>

№ 36	от	06.12.2021
№ 37	от	24.02.2022
№ 38	от	30.03.2022
№ 39	от	27.06.2022
№ 40	от	21.10.2022
№ 41	от	25.11.2022
№ 42	от	09.01.2023
№ 43	от	27.03.2023
№ 44	от	05.03.2023
№ 45	от	09.11.2023
№ 46	от	26.12.2023
№ 47	от	11.01.2024
№ 48	от	26.03.2024
№ 49	от	27.03.2024
№ 50	от	02.05.2024

Настоящий Коллективный договор (далее – *Договор*) заключен между *Работниками* Общества с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Надым» (далее - *Общество*), представителем которых является Первичная профсоюзная организация ООО «Газпром добыча Надым» (далее - *ППО Общества*) в лице Председателя ППО ООО «Газпром добыча Надым» Богуна И.А., действующего на основании Положения, и ООО «Газпром добыча Надым» (далее – *Работодатель*) в лице Генерального директора ООО «Газпром добыча Надым» Меньшикова С.Н., 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 2011–2013 годы (далее – *Отраслевое соглашение*).

*Цель заключения Договора:*

- повышение эффективности деятельности Общества;
- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работника в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

– предоставление Работнику дополнительных льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением.

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

*Основные термины:*

Для целей Договора применяются следующие термины и определения:

*РКС* - районы Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

*Выборный орган первичной профсоюзной организации* – профсоюзный комитет ППО Общества либо профсоюзный комитет соответствующего филиала Общества.

*ГКД ПАО «Газпром»* - Генеральный коллективный договор Публичного акционерного общества «Газпром».

*Дети-инвалиды (ребенок-инвалид)* – лица(о) из числа инвалидов в возрасте до 18 лет, а также в возрасте старше 18 лет, признанные(ое) в установленном законом порядке инвалидами(ом) по причине инвалидности с детства.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

*Дети-сироты* (бывшего Работника Общества) – лица в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба или единственный родитель.

*Лица из числа детей-сирот* (бывшего Работника Общества) – лица в возрасте от 18 до 24 лет, у которых, когда они находились в возрасте до 18 лет, умерли оба или единственный родитель, а также лица в возрасте до 18 лет, которые остались без попечения единственного или обоих родителей в связи с отсутствием родителей или лишением их родительских прав, ограничением их в родительских правах, признанием родителей безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), находящимися в лечебных учреждениях, объявлением их умершими, отбыванием ими наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, нахождением в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений; уклонением родителей от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, отказом родителей взять своих детей из воспитательных, лечебных учреждений, учреждений социальной защиты населения и других аналогичных учреждений и в иных случаях признания ребенка оставшимся без попечения родителей в установленном законом порядке.

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

*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.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

*Молодой Работник* – Работник Общества в возрасте до 35 лет (если в законодательстве или Договоре не указан иной возраст).

*Одинокий родитель* – не состоящий в браке Работник Общества, единолично осуществляющий содержание и воспитание ребёнка (детей) в возрасте до 18 лет, детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной (дневной) форме обучения – до 24 лет.

Право на пользование льготами в качестве Работника, единолично осуществляющего содержание и воспитание ребёнка (детей), устанавливается решением социально-бытовой комиссии Общества по личному заявлению Работника, на основании представленных документов, свидетельствующих о факте единоличного содержания и воспитания ребенка.

Пенсия по старости:

- до 1 января 2015 года 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 1 января 2015 года 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».

*(в редакции Приказа-постановления № 959/12 от 15.12.2014г.)*

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 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350-ФЗ).

*(в редакции Дополнительного соглашения № 20 от 04.02.2019г.)*

Единый социальный тариф (далее – ЕСТ) – величина, применяемая Обществом для расчета размера социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных Договором, соответствующая величине действующей на 25 декабря 2023 года минимальной тарифной ставки.

Величина ЕСТ подлежит изменению (увеличению) по решению Комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром добыча Надым» с учетом финансово-экономических возможностей Работодателя. При этом размер повышения ЕСТ соответствует размеру повышения тарифных ставок и должностных окладов, установленному приказом ПАО «Газпром» о повышении тарифных ставок и должностных окладов Работников.

При изменении (увеличении) ЕСТ исчисление размера социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется исходя из величины ЕСТ, действующей на момент возникновения права Работника на выплаты.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 47 от 11.01.2024г.)*

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Действие Договора распространяется на Работников:

- Общества;
- ППО Общества.

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

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 Обществе (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. Договор не снижает уровень прав, гарантий и компенсаций, предусмотренных ГКД ПАО «Газпром».

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

1.6. Работник, недобросовестно относящийся к выполнению своих обязанностей, допускающий своими действиями ущерб Обществу, некачественное выполнение работ, не выполняющий нормы выработки, производственные задания, нарушающий трудовую и производственную дисциплину, совершивший хищение собственности, принадлежащей Обществу, может быть по совместному

решению Работодателя и выборного органа ППО Общества лишен полностью или частично права на получение единовременного пособия при увольнении.

Указанная мера дополнительного дисциплинарного воздействия может быть применена только к Работнику, имеющему неснятые дисциплинарные взыскания за нарушения производственной и трудовой дисциплины в течение года с момента наложения дисциплинарного взыскания.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 22 от 02.04.2019 г.)*

1.7. Предоставление всех предусмотренных Договором социальных льгот, гарантий и компенсаций (за исключением компенсации расходов на проезд и компенсации расходов работнику, связанные с переселением на новое место жительства в связи с расторжением трудового договора) производится на основании личного заявления с приложением соответствующих подтверждающих документов и оформляется приказом-постановлением. Компенсация расходов на проезд по всем основаниям и компенсации расходов работнику, связанные с переселением на новое место жительства в связи с расторжением трудового договора, предусмотренные Коллективным договором предоставляются на основании, подтверждающих расходы документов и составленного на их основании Отчета о расходах, по форме утвержденной документооборотом Общества. Право на компенсацию расходов, связанных с переселением на новое место жительства, оформляется в приказе на увольнение Работника, с указанием размера компенсации в ЕСТ в зависимости от стажа работы.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 28 от 19.06.2020 г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 38 от 30.03.2022 г.)*

## **Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН**

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные Договором обязательства.

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

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

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,

а также организовывать смотры-конкурсы профессионального мастерства, конкурсы за достижение высоких результатов в производственной и социально-экономической работе.

*2.2. Работодатель обязуется:*

2.2.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, их финансирование в пределах бюджета, утвержденного ПАО «Газпром».

2.2.2. Принимать меры, направленные на:

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

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

2.2.4. Признавать ППО Общества единственным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с ППО Общества в соответствии с Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом МПО ОАО «Газпром» и Договором.

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

*2.3. ППО Общества обязуется:*

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

2.3.2. Представлять и защищать интересы Работника, не являющегося членом профсоюза, уполномочившего соответствующий выборный орган ППО Общества представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ППО Общества.

2.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства РФ 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 Работника устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ 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 актов.

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

3.2. Для женщин, работающих в РКС устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Педагогическим работникам Общества установить сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 46 от 26.12.2023г.)*

3.3. Работнику (за исключением Работника, которому предоставление еженедельного непрерывного отдыха невозможно в связи с тем, что режим его работы отклоняется от нормального) предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), продолжительность которых должна быть не менее 42 часов.

3.4. 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 расчетом соблюдения нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учетный период.

3.5. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и Общества, в том числе Работнику:

– с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 и не более 14 календарных дней.

Право Работника с ненормированным рабочим днем на дополнительный отпуск возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый Работнику с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска устанавливаются Договором (Приложение №7).

В случае, если такой отпуск для Работника не предусмотрен, переработка с его согласия за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется как сверхурочная работа:

- работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора<sup>1</sup> с учетом результатов специальной оценки условий труда.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 2 от 12.10.2015г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 20 от 04.02.2019г.)*

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.6. На основании письменного заявления Работника Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- предусмотренных статьями 128 и 263 Кодекса, а также иными федеральными законами или Договором;
- по соглашению между Работником и Работодателем.

3.7. 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 на основании Договора<sup>1</sup> с учетом результатов специальной оценки условий труда.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 2 от 12.10.2015г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 20 от 04.02.2019г.)*

3.8. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов.

---

<sup>1</sup> В коллективном договоре гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Положением о проведении специальной оценки условий труда и установлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в ООО «Газпром добыча Надым».

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть увеличена при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 2 от 12.10.2015г.)*

3.9. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, допускается увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Категории работников, которым допускается увеличение продолжительности учетного периода до одного года, определяются приказом-постановлением Общества.

*(в реакции Дополнительного соглашения № 2 от 12.10.2015г.)*

3.10. Работодатель на основании письменного заявления освобождает Работника от работы с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации (каждым из компонентов) или повторной вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в день вакцинирования и следующий за ним день.

Освобождение от работы с сохранением заработной платы возможно только в дни, являющиеся рабочими по установленному Работнику режиму работы.

Условия и порядок освобождения от работы в связи с вакцинацией против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) устанавливаются приказом-постановлением.

*(в реакции Дополнительного соглашения № 36 от 06.12.2021г.)*

## **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 РФ и на основе локальных нормативных актов ПАО «Газпром» и Общества, принимаемых с учетом мнения представительного органа Работников.

Единые корпоративные нормы по оплате труда предусмотрены Политикой управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром», утверждаемой приказом ПАО «Газпром» (далее - Политика управления оплатой труда). В соответствии с нормами Политики управления оплатой труда Общество разрабатывает Положение об оплате труда с учетом мнения представительного органа Работников.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 2 от 12.10.2015г.)*

4.2. Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется с учетом мнения представительного органа Работников.

4.3. МТС устанавливается приказом-постановлением Общества с учётом мнения ППО Общества, в соответствии с приказом ПАО «Газпром» с учетом мнения МПО ОАО «Газпром». На основе МТС определяются диапазоны должностных окладов (тарифных ставок) Работников, оплачиваемых по Единой тарифной сетке.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 2 от 12.10.2015г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 47 от 11.01.2024г.)*

4.4. ПАО «Газпром» ежегодно с учетом мнения МПО ОАО «Газпром» при формировании бюджета рассматривает вопрос о повышении МТС, 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 РФ.

В Обществе повышение МТС осуществляется согласно принятым в ПАО «Газпром» решениям.

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.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: часть заработной платы за первую половину текущего месяца выплачивается 28 числа текущего месяца, окончательный расчет за предыдущий месяц производится 14 числа текущего месяца.

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 9 от 20.02.2017г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 17 от 04.06.2018г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 30 от 23.12.2020г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 35 от 10.09.2021г.)*

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 Работнику 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 Работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ 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 ППО Общества.

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

4.10. Работнику, за исключением Работника, получающего оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые он не привлекался к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются приказом – постановлением Общества.

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

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

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовых функций, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

4.12. Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы – в полуторном размере;

– за последующие часы – в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере, в соответствии со статьей 153 Кодекса.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных нормативными актами ПАО «Газпром».

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

Размер доплат к тарифной ставке (окладу) конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора<sup>1</sup> с учетом результатов специальной оценки условий труда.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 2 от 12.10.2015г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 20 от 04.02.2019г.)*

4.16. Труд Работника, занятого на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.17. Организация работ вахтовым методом осуществляется Работодателем на основании трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов ПАО «Газпром», Общества, принимаемых с учетом мнения представительного органа Работников.

4.18. Перечисление денежных средств (заработная плата, материальная помощь и иные выплаты, предусмотренные Договором) банковскими, почтовыми и иными переводами Работнику, чье стационарное рабочее место расположено в другой местности, осуществляется за счёт Работодателя.

## **Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

5.1. *Стороны обязуются:*

5.1.1. Осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», иными

законодательными и нормативными правовыми актами и Договором.

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

*5.2. Работодатель обязуется:*

5.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и выборному органу ППО 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 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 высвобождаемого Работника с целью его дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.2.3. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом РФ 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.

*5.3. ППО 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 РФ о занятости.

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

*6.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам.*

Для обеспечения социальной защищенности Работника и членов его семьи 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 Общества на предоставление работникам компенсаций на санаторно-курортный отдых должны осуществляться в рамках выделенных лимитов финансирования из расчета не более одиннадцати ЕСТ в год на одну целую единицу среднесписочной численности (без учета внешних совместителей).

*(в редакции Дополнительного соглашения № 9 от 20.02.2017г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

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

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

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

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

Доплата не производится при наступлении временной нетрудоспособности: в период междувахтового отдыха Работников (кроме случаев нетрудоспособности по беременности и родам);

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

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

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

При наличии оснований для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности, предусмотренных пунктами 1 и 2 части 1 статьи 8 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», при предъявлении в Общество листка нетрудоспособности с отметкой о нарушении режима, по решению комиссии по социальному страхованию, с учетом уважительности (неуважительности) причин нарушения режима, размер доплаты может быть снижен от 10% до 50%».

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.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 31 от 25.03.2021 г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 39 от 27.06.2022 г.)*

6.1.3. Производить по заявлению Работника, обладающего правом на пенсию по старости и увольняющегося по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия по пунктам 5-11 статьи 81 Кодекса), а также Работника, увольняющегося на пенсию по инвалидности, выплату единовременного выходного пособия при увольнении, исходя из среднего заработка в зависимости от стажа работы в организациях ПАО «Газпром» в следующих размерах:

Стаж работы	Размер пособия Работнику, которому установлена повременно-премиальная система оплаты труда (количество средних зарплаток)	Размер пособия Работнику, которому установлена повременно-индивидуальная система оплаты труда (количество средних зарплаток)
от 10 до 15 лет (включительно)	10	8
свыше 15 до 20 лет (включительно)	14	11
свыше 20 лет	16	14

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 45 от 09.11.2023г.)*

Право на получение предусмотренного настоящим подпунктом единовременного выходного пособия утрачивается по истечении шести месяцев после достижения Работником возраста, дающего право на пенсию по старости.

Выплата единовременного выходного пособия Работнику Общества, имеющему право на досрочное назначение пенсии по старости, производится при его 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 выходное пособие выплачивается также Работнику, высвобождаемому в связи с сокращением численности или штата, а также в связи с ликвидацией Общества, но не ранее чем за два года до достижения им возраста, дающего право на пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую.

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 выходного пособия, указанное пособие выплачивается лицам,

являющимся наследниками по завещанию и (или) по закону, на основании их письменных заявлений.

Работник имеет право на получение данного пособия только один раз.

Работник, уволившийся из Общества до наступления возраста, дающего право на пенсию по старости и получивший при увольнении единовременное пособие из расчета 2 ЕСТ за каждый год работы в Обществе, на условиях коллективных договоров, действовавших до 01.01.2019, при повторном трудоустройстве и затем увольнении, теряет право на получение льготы, определенной пунктом 6.1.3. Договора.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 18 от 30.10.2018г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 20 от 04.02.2019г.)*

6.1.4. В целях возмещения вреда Работнику, получившему профессиональное заболевание или пострадавшему в результате несчастного случая на производстве, выплачивать единовременную компенсационную выплату в следующих размерах:

– при установлении инвалидности:

I группы – 10 годовых заработков;

II группы – 5 годовых заработков;

III группы – 1 годовой заработок;

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

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

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

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

Единовременная компенсационная выплата выплачивается на основании решения Работодателя с учетом мнения выборного органа ППО Общества.

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

Если несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание наступили по вине Работника, либо будет установлено, что грубая неосторожность

Работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то размер единовременной компенсационной выплаты может быть изменен с учетом степени вины пострадавшего или получившего профессиональное заболевание, установленной в предусмотренном законом порядке.

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

6.1.5. Осуществлять оплату лечения заболеваний, протезирования и других видов медицинской и социальной помощи Работнику, пострадавшему в результате несчастного случая на производстве, по заключению органов здравоохранения, в случае, если Работник не застрахован Работодателем по договору добровольного медицинского страхования.

6.1.6. Направлять на лечение согласно медицинским показаниям работающего инвалида, получившего трудовое увечье во время работы в Обществе. В случае невозможности направления на лечение выплачивать один раз в год материальную помощь в размере 6 ЕСТ.

6.1.7. Сохранять членам семьи (супруг (супруга), детям до 18 лет, обучающимся по очной (дневной) форме обучения в возрасте до 24 лет, детям-инвалидам Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, право на участие в корпоративной программе жилищного обеспечения, возможность получать медицинское обеспечение в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества, а его детям возможность пользоваться дошкольными образовательными организациями и организациями отдыха детей и их оздоровления на равных условиях с Работниками.

*(в редакции Приказа-постановления № 974/11 от 29.11.2013г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

6.1.8. Оказывать материальную помощь Работнику в размере 4 ЕСТ 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 Работника оказывать материальную помощь в размере 10 ЕСТ одному из членов семьи<sup>2</sup> умершего Работника, а также компенсировать расходы на услуги по погребению, за исключением поминального стола, но не свыше 10 ЕСТ.

---

<sup>2</sup> 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.).

Перевозка умершего Работника к месту захоронения, расположенному в другой местности, производится за счет Общества по фактическим затратам в пределах территории бывшего СССР, также Общество оплачивает проезд членам семьи<sup>2</sup>, либо командировует Работников для оказания помощи по захоронению, всего не более 4 человек.

6.1.10. В случае смерти супруга (супруги), детей, родителей Работника, предоставлять Работнику дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью - до 3 календарных дней включительно, а в случае выезда Работника к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства – до 5 календарных дней включительно.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется в периоды, когда Работник фактически не работает, но за ним в соответствии с трудовым законодательством РФ сохраняется место работы (должность), а также не подлежит замене денежной компенсацией и разделению на части.

6.1.11. Выплачивать Работнику, высвобождаемому в связи с ликвидацией Общества, сокращением численности или штата, единовременное пособие при увольнении, сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством РФ, в размере 3 ЕСТ.

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

По соглашению Сторон Работодатель освобождает Работника от работы с сохранением места работы и среднего заработка на время участия его в общественных мероприятиях (спортивные соревнования, сборы, конференции, смотры-конкурсы, краткосрочная учеба и т.д.) с возмещением, при необходимости, расходов (проезд, проживание), в том числе на основании локальных нормативных актов Общества.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 8 от 29.12.2016г.)*

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

а) первичная медико-санитарная помощь в здравпунктах Общества и производственная рекреация в процессе трудовой деятельности (в соответствии с имеющимися лицензиями на медицинскую деятельность);

б) обязательные предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры Работников, предусмотренные действующим законодательством РФ;

в) диспансерные медицинские осмотры Работника;

г) специфическая и неспецифическая профилактика инфекционных заболеваний, вакцинопрофилактика гриппа, клещевого энцефалита, других заболеваний по эпидемическим показаниям, сезонная витаминотерапия, адаптогенотерапия;

д) амбулаторное и стационарное обследование и лечение по медицинским показаниям сверх предусмотренных Программой ОМС Работника и членов его семьи (в том числе детей до 24 лет, находящихся на иждивении, детей-инвалидов), пенсионеров Общества в региональных и центральных медицинских учреждениях (Москва, Санкт-Петербург, Тюмень, Екатеринбург и др.).

*(в редакции Приказа-постановления № 974/11 от 29.11.2013г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

Направление на плановое обследование и лечение в медицинские учреждения производится по медицинским показаниям на основании заключения медико-санитарной части Общества (далее - МСЧ), если указанные медицинские услуги не могут быть оказаны силами местных медицинских учреждений.

Производить оплату стоимости проезда на лечение или обследование туда и обратно (в том числе при отбытии на обследование или лечение из мест проведения ежегодного оплачиваемого отпуска, а также в случае следования по окончании лечения или обследования к месту проведения ежегодного оплачиваемого отпуска), в порядке и на условиях, установленных подпунктом 6.2.1. Договора:

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

- Работнику и при необходимости сопровождающему его лицу (при наличии заключения МСЧ);

- ребенку инвалиду и при необходимости сопровождающему его лицу (при наличии заключения МСЧ);

*(в редакции Приказа-постановления № 974/11 от 29.11.2013г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

- несовершеннолетнему ребенку и при необходимости сопровождающему его лицу (при наличии заключения МСЧ);

При этом сопровождающий может быть из числа родственников.

Дополнительные расходы, связанные с информационно-сервисным обслуживанием, добровольным страхованием от несчастных случаев, возвратом и переоформлением билетов, получением справок и иных документов возмещению не подлежат.

Сумма денежных средств, направленных на лечение пенсионеров и членов семьи Работника не может превышать 1/3, для Работников – 2/3 от общей суммы выделенных на эти цели средств.

Оплата стоимости проезда работника на лечение по стоматологическому профилю (в том числе протезированию зубов) Обществом не производится.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 24 от 19.12.2019г.)*

е) Расходы Общества на предоставление частичной оплаты стоимости стоматологических услуг (в том числе протезирование зубов) Работникам осуществляются в рамках выделенного на эти цели на календарный год лимита финансирования по договору ДМС.

Частичная оплата стоимости стоматологических услуг (в том числе протезирование зубов) в медицинских организациях на территории РФ, сверх предусмотренных Программой ОМС, устанавливается в следующих размерах (но не выше фактических расходов):

Стаж работы в организациях ПАО «Газпром»	Размер частичной оплаты в ЕСТ, но не выше фактических расходов
От 1 года до 10 лет (включительно)	<b>3</b>
От 10 лет до 20 лет (включительно)	<b>5</b>
свыше 20 лет	<b>8</b>

*(в редакции Дополнительного соглашения № 45 от 09.11.2023г.)*

Размер частичной оплаты стоимости стоматологических услуг рассчитывается на дату подачи заявления Работником. Стоматологические услуги (в том числе протезирование зубов), превышающие размер частичной оплаты стоимости, оплачиваются Работником за счет личных средств в медицинской организации.

Частичная оплата стоимости стоматологических услуг предоставляется один раз в календарный год.

Стоматологические услуги Работнику (в том числе протезирование зубов) осуществляются согласно «Положению о порядке организации медицинской помощи работникам, пенсионерам и членам их семей в рамках договоров добровольного медицинского страхования в Обществе.

Предварительно, до начала лечения, Работник обращается к врачу-стоматологу МСЧ для оформления медицинского заключения.

Направление на стоматологическое лечение (в том числе протезирование) производится в рамках договора ДМС и осуществляется при предоставлении в МСЧ следующих документов:

заявления,

медицинского заключения, выданного врачом-стоматологом МСЧ;

согласие на обработку персональных данных в страховую компанию.

Выданное в рамках договора гарантийное письмо имеет срок действия 3 месяца, в течении которых Работник обязан воспользоваться льготой. В случае, если Работник, получив гарантийное письмо не воспользовался услугой без уважительной причины, утрачивает право на льготу в текущем и следующем календарном году.

Пролонгация стоматологического лечения (в том числе протезирование зубов) на следующий год в рамках действующего договора не предусмотрена.

В случае, необходимости продолжения лечения по стоматологическому профилю (в том числе протезирование зубов) в следующем календарном году, Работник вновь предоставляет в МСЧ полный комплект документов.

В случае расторжения трудового договора, Работник утрачивает право на частичную оплату стоимости стоматологических услуг.

Медицинская стоматологическая помощь может оказываться в

стоматологических кабинетах МСЧ.

Экстренная стоматологическая помощь оказывается в медицинских организациях, работающих по программе обязательного медицинского страхования. В этом случае, частичная оплата стоимости оказанных стоматологических услуг Обществом не производится.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 29 от 17.11.2020г.)*

ж) хирургическая коррекция зрения, хирургическое лечение катаракты и глаукомы с целью профессиональной реабилитации и продления активного профессионального долголетия, в том числе в отделе лазерной офтальмохирургии Поликлиники ПАО «Газпром», организуемая в соответствии с Методическими рекомендациями, утвержденными Медицинским управлением ПАО «Газпром»;

з) лекарственное обеспечение с полной или частичной оплатой стоимости лекарственных препаратов и предметов медицинского назначения Работнику, отнесенному постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июля 1994г. № 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 указанный Работник по каким-либо независимым от него причинам не получает данное обеспечение за счет средств бюджетного финансирования.

и) направлять Работника на реабилитационное восстановительное лечение при наличии медицинских показаний и заключения социально-бытовой комиссии с участием представителя выборного органа ППО Общества и медицинской службы Работодателя.

Медицинским показанием, в первую очередь, является заключение о нуждаемости в реабилитационном восстановительном лечении, выносимое в установленном порядке по результатам обязательных медицинских осмотров и диспансерного наблюдения.

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

6.1.14. Способствовать улучшению жилищных условий Работника в соответствии с Положением о жилищной политике ПАО «Газпром».

6.1.15. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работника через Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД», в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении Работников, утверждаемым ПАО «Газпром».

6.1.16. Представлять Работника Общества к награждению

государственными, ведомственными, отраслевыми наградами и наградами Общества за высокие достижения в труде, значительный вклад в повышение эффективности производства, выполнение особо важных производственных заданий, профессиональное мастерство и в связи с юбилейными датами в соответствии с действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и Общества.

*6.2. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые в особых случаях и отдельным категориям Работников.*

Работникам Общества, работающим в РКС

Работодатель обязуется:

6.2.1.<sup>3</sup> Один раз в календарном году производить Работнику, проживающему в РКС, компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска (или одной из его частей) и обратно в пределах территории Российской Федерации.

Работнику, находящемуся в отпуске по беременности и родам, по уходу за детьми до достижения ими 3 лет, проживающему в РКС, один раз в календарном году производить компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации.

В случае если билетом не предусмотрена норма бесплатного провоза багажа, то компенсации подлежит стоимость провоза багажа до 30 кг на человека или 1 багажное место, без учета ручной клади. Если в стоимость (тариф) билета включена бесплатная норма багажа (за исключением ручной клади), то дополнительные расходы по провозу багажа Работнику не компенсируются.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Обществе.

Право на льготный проезд не накапливается, должно быть использовано в течение года, при этом к праву, наступившему в текущем году, может также относиться отпуск, который начался в текущем году, а заканчивается в следующем.

Также Работодатель производит оплату стоимости проезда неработающим членам семьи Работника, проживающим в РКС вне зависимости от времени использования отпуска Работника, детям в возрасте до 24 лет, обучающимся за пределами РКС, независимо от места проживания в следующем порядке:

- а) ежегодно одному из неработающих членов семьи Работника;
- б) один раз в два года всем неработающим членам семьи Работника;
- в) ежегодно всем детям Работника, являющегося одиноким родителем (раздел «Основные термины» преамбулы КД) в возрасте до 18 лет, обучающимся по очной (дневной) форме обучения в возрасте до 24 лет, а также всем детям-инвалидам Работника.

---

<sup>3</sup> Разъяснение (Приказ-постановление №974/11 от 29.11.2013г.): компенсация оплаты стоимости проезда в соответствии с подпунктом 6.2.1 Коллективного договора ООО «Газпром добыча Надым» производится, в том числе, в случае выезда Работника (членов семьи, перечень которых определен в подпункте 6.2.1 Коллективного договора) к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска из г. Новый Уренгой. При этом у Работника отсутствует обязанность по предоставлению доказательств отсутствия рейсов (либо авиабилетов) из аэропорта г. Надыма.

г) ежегодно всем неработающим членам семьи Работника, если Работник имеет многодетную семью.

К членам семьи Работника, в целях применения настоящего пункта относятся:

а) супруг (супруга) Работника:

- являющиеся нетрудоспособными инвалидами;

- неработающий трудоспособный супруг (супруга) осуществляющий уход за детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет или инвалидами с детства 1 группы, состоящий на учете в Управлении социальных программ в РКС по уходу за ребенком-инвалидом (подтверждается справкой от Управления социальных программ);

- в установленном порядке признанные безработными и являющиеся таковыми на момент проезда;

б) дети в возрасте до 18 лет, дети-инвалиды, в том числе находящиеся под опекой (попечительством);

в) неусыновленные дети (совместно проживающие с Работником и являющиеся супругу (-е) Работника: сыном (дочерью) в возрасте до 18 лет; ребенком в возрасте до 18 лет, находящимся под опекой (попечительством); ребенком-инвалидом (лицом из числа инвалидов в возрасте до 18 лет, а также в возрасте старше 18 лет, признанным в установленном законом порядке инвалидом по причине инвалидности с детства);

г) дети в возрасте старше 18 лет - выпускники общеобразовательных организаций, при условии их поступления в год окончания обучения в общеобразовательной организации в профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования на очную форму обучения (по предоставлению справки из учебного заведения);

д) дети в возрасте до 24 лет, в том числе неусыновленные (в трактовке настоящего пункта), обучающиеся на территории бывшего СССР в организациях профессионального, высшего и военно-специального образования по очной форме обучения (по представлению справки из учебного заведения). Оплате подлежит стоимость проезда (туда/обратно) к месту проживания родителей (РКС) или к месту совместного с родителями отдыха на территории РФ (туда/обратно);

е) дети в возрасте от 18 до 24 лет, в том числе неусыновленные (в трактовке настоящего пункта), обучающиеся в профессиональных образовательных организациях и (или) образовательных организациях высшего образования в РКС по очной форме обучения (по представлению справки из учебного заведения). Оплате подлежит стоимость проезда (туда/обратно) к месту отдыха на территории РФ (туда/обратно), вне зависимости от периода отдыха родителей;

ж) престарелые родители Работника, совместно проживающие с Работником, нуждающиеся по заключению лечебного учреждения в постоянном уходе, либо достигшие возраста 70 лет.

Оплата проезда супругу (супруге), родителям Работника осуществляется при условии отсутствия права на оплату проезда за счет бюджетных средств.

В случае работы в Обществе двух и более членов семьи, компенсация стоимости проезда неработающим членам семьи к месту использования отпуска и обратно производится только по месту работы одного из Работников.

При выявлении случая оплаты расходов по проезду неработающих членов семьи более одного раза в год, Работники, предоставившие проездные документы позднее, первично представленных к оплате, утрачивают право на оплату проезда, в том числе и неработающих членов семьи сроком на два года.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска (или одной из его частей) и обратно в пределах территории Российской Федерации определен «Положением о порядке компенсации Работникам ООО «Газпром добыча Надым» расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска (или одной из его частей) и обратно в пределах территории Российской Федерации» (Приложение № 15 к Договору).

При выезде Работника в дополнительный учебный отпуск, предоставленный в соответствии с действующим законодательством, личным автотранспортом, оплата проезда производится в порядке, предусмотренном при выезде в отпуск на личном транспорте.

Льготы по оплате проезда не носят накопительный характер, предоставляются Работнику только по основному месту работы.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 28 от 19.06.2020 г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 38 от 30.03.2022 г.)*

6.2.2. Один раз в год расходы на проезд детей школьного возраста, выезжающих в составе групп сформированных Обществом в организации отдыха детей и их оздоровления к месту проведения отдыха и обратно производиться за счет средств Работодателя.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 11 от 12.10.2017г.)*

6.2.3. Предоставлять Работнику, прибывшему для заключения трудового договора по письменному приглашению Работодателя, а также закончившему обучение по целевому направлению Общества и прибывшему для заключения трудового договора с Обществом, и членам его семьи (супруг (супруга), дети), следующие гарантии и компенсации, связанные с переездом:

– единовременное пособие в размере 2 месячных тарифных ставок (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере 0,5 месячной тарифной ставки (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 5 ЕСТ;

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 20 от 04.02.2019г.)*

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

При увольнении Работника в связи с выездом к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия по пунктам 5 – 11 статьи 81 Кодекса), компенсируется стоимость проезда Работника и всех членов его семьи (за исключением стоимости провоза багажа), в пределах территории РФ (до пункта пограничного контроля) любым видом транспорта общего пользования, личным автотранспортом (кроме такси), в порядке и на условиях, установленных подпунктом 6.2.1.

Помимо расходов на проезд Работнику компенсируются расходы по перевозке к новому месту жительства домашнего имущества в пределах 5 тонн на Работника (за исключением страхового взноса за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества). Работнику, имеющему необходимый для назначения пенсии стаж работы в РКС (15 лет и 20 лет, соответственно), компенсируются расходы на перевозку домашнего имущества в пределах 10 тонн на семью.

Компенсации подлежат расходы по перевозке домашнего имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом, а так же стоимость доставки, погрузки контейнера на станции отправления, разгрузки и доставки на станции прибытия.

Расходы по перевозке компенсируются по фактически понесенным затратам, но не более:

- 5 ЕСТ при перевозке в пределах 5 тонн;
- 10 ЕСТ - работнику, имеющему необходимый для назначения пенсии стаж работы в РКС и приравненных к ним местностях (15 лет и 20 лет, соответственно) при перевозке в пределах от 5 до 10 тонн.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 11 от 12.10.2017г.)*

Компенсация указанных затрат осуществляется при условии представления всех соответствующих документов (заявление, копия приказа об увольнении, документы, подтверждающие затраты) в течение шести месяцев от даты отправки имущества при условии, что его отправка произведена не ранее и не позднее шести месяцев от даты увольнения.

К фактически понесенным затратам относится стоимость всех видов работ (услуг), предусмотренных договором перевозки или транспортной экспедиции (перевозка, упаковка, услуги грузчика и т.д.), за исключением страхового взноса за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 7 от 18.10.2016г.)*

#### Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями

Работодатель обязуется:

6.2.4. Оказывать единовременную материальную помощь в размере 5 ЕСТ Работнику, впервые вступившему в брак.

Если оба супруга являются Работниками Общества, указанная льгота предоставляется каждому.

6.2.5. Выплачивать одному из родителей, работающих 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 10 ЕСТ.

При рождении в семье третьего и последующих детей (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях), единовременная материальная помощь устанавливается в размере 15 ЕСТ.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

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

По решению Работодателя размер указанной материальной помощи может быть увеличен до пятнадцати (включительно) ЕСТ при наличии у Работодателя экономической и финансовой возможности на данные цели. Исчисление указанной материальной помощи в повышенном размере осуществляется по основаниям, возникшим в текущем календарном году, с выплатой причитающихся сумм единовременно в декабре месяце.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 24 от 19.12.2019г.)*

6.2.6. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 2,25 ЕСТ 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 выплачиваться отцу (опекуну, бабушке, дедушке, другому родственнику) при условии невозможности осуществлять уход за ребенком матерью (по причине длительного тяжелого заболевания, инвалидности, лишения родительских прав, признания безвестно отсутствующей, отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы и иным причинам).

Указанное ежемесячное пособие выплачивается работникам, отработавшим не менее одного года в Обществе с момента последнего приема на работу. В указанный период не включается время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 22 от 10.04.2019 г.)*

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

Указанное ежемесячное пособие не выплачивается лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком и при этом работающим на условиях неполного рабочего времени или на дому.

При прерывании работником отпуска по уходу за ребенком (за исключением прерывания на отпуск по беременности и родам) право на указанное ежемесячное пособие утрачивается и восстановлению не подлежит.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 18 от 30.10.2018г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

По решению Работодателя размер указанного ежемесячного пособия может быть увеличен до трёх (включительно) ЕСТ при наличии у Работодателя экономической и финансовой возможности на данные цели. Исчисление указанного пособия в повышенном размере осуществляется исходя из продолжительности отпуска по уходу за ребёнком в текущем календарном году с выплатой причитающихся сумм единовременно в декабре месяце

*(в редакции Дополнительного соглашения № 24 от 19.12.2019г.)*

6.2.7. Производить компенсацию (оплату) в размере 95 процентов стоимости путевок в организации отдыха детей и их оздоровления, приобретаемых Работодателем (централизованно) для детей Работника.

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

В случае, если в текущем календарном году Работодателем путевки (централизованно) не приобретаются, Работнику может производиться один раз в год одна из следующих компенсаций расходов на каждого ребенка на приобретение путевок:

в организации отдыха детей и их оздоровления на территории Российской Федерации в размере не более пятикратной величины ЕСТ;

в организации отдыха детей и их оздоровления, находящиеся на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций или являющиеся объектами инвестирования указанных организаций, в размере не более семикратной величины ЕСТ.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 47 от 11.01.2024г.)*

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

#### Детям умершего (погибшего) Работника

Работодатель обязуется:

6.2.8. Ежегодно оказывать материальную помощь детям<sup>4</sup> умершего (погибшего) Работника, в размере 10 ЕСТ на каждого ребенка.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 7 от 18.10.2016г.)*

6.2.9. Ежегодно оказывать материальную помощь в размере не более десяти ЕСТ на обучение в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования Российской Федерации детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников, а также иным детям в возрасте до 24 лет, у которых умер (погиб) один из родителей, являющийся Работником, в отношении которого действие трудового договора приостанавливалось в

---

<sup>4</sup> 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.  
*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

соответствии со статьей 351.7 Кодекса, получающих образование соответствующего уровня впервые, при представлении подтверждающих документов о произведенных расходах на оплату обучения.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 43 от 27.04.2023г.)*

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 43 от 27.04.2023г.)*

6.2.10. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,5 ЕСТ детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот, успешно обучающимся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, получающих образование соответствующего уровня впервые.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

6.2.11. Подпункты 6.2.9. и 6.2.10. Договора применяются к правоотношениям, возникшим с 2004 года.

Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные подпунктами 6.2.8 - 6.2.10 Договора, предоставляются по заявлению законного представителя или ребенка (достигшего совершеннолетия, либо приобретшего дееспособность в полном объеме в установленных действующим законодательством случаях) умершего (погибшего) Работника.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 7 от 18.10.2016г.)*

### Молодому Работнику

Работодатель обязуется:

6.2.12. Разрабатывать совместно с выборными органами ППО Общества комплексные программы по работе с молодыми Работниками и мероприятия по их реализации.

6.2.13. Создавать молодому Работнику условия для:

- эффективной работы;
- развития и реализации творческой активности, интеллектуального потенциала;
- повышения квалификации и профессионального роста, получения профессионального образования соответствующего уровня не впервые;
- активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий, включая членов их семей.

6.2.14. Выплачивать молодому Работнику (в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317

Кодекса, в полном размере с даты наступления пятилетнего стажа проживания в РКС.

Выплачивать молодому Работнику, впервые получившему образование в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования и вступившему в трудовые отношения с Обществом в течение года после их окончания, процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317 Кодекса, в полном размере с первого дня работы, независимо от времени проживания и стажа работы в РКС.

Выплачивать лицам, прибывшим для заключения трудового договора по письменному приглашению Работодателя, процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в РКС, установленную в соответствии со статьей 317 Кодекса, в полном размере с первого дня работы, независимо от времени проживания и стажа работы в РКС.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 43 от 27.04.2023г.)*

6.2.15. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,3 ЕСТ молодому Работнику, являющемуся студентом профессиональной образовательной организации и образовательной организации 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.

6.2.16. Сохранять преимущественное право на поступление на работу в Общество в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или альтернативной гражданской службы за молодым Работником, работавшим до призыва на военную службу или альтернативную гражданскую службу в Обществе и выплачивать ему, при поступлении на работу в Общество в течение трех месяцев, единовременное пособие в размере 5 ЕСТ.

6.2.17. 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.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

6.3. Определять размеры материальной помощи и пособий, предусмотренные подпунктами 6.2.4. – 6.2.6., 6.2.8. – 6.2.10., 6.2.15., 6.2.16. Договора, Работнику Общества, работающему в РКС и проживающему в указанных районах, а в случае, предусмотренном п. 6.2.8. – ребёнку, проживающему в РКС и приравненных к ним местностях, с учетом районного коэффициента, применяемого к заработной плате.

*(в редакции Приказа-постановления № 974/11 от 29.11.2013г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4. Работодатель устанавливает в пределах утвержденного бюджета дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации:

6.4.1. Помимо предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

6.4.1.1. с сохранением среднего заработка Работнику, в случаях:

- рождения ребенка – 2 дня (во избежание нарушения производственного процесса указанный отпуск может предоставляться по соглашению Сторон, с учётом пожелания Работника, как в день рождения ребенка, так и в день выписки матери с ребенком из лечебного учреждения, а также регистрации ребенка в ЗАГСе). При этом указанный отпуск может быть разделён и использован в дни отдельных событий;

- собственного бракосочетания – 3 дня;

- бракосочетания детей – 2 дня;

- проводов детей на срочную воинскую службу – 1 день;

- 1 день ежегодно в День знаний (1 сентября либо иной день проведения торжественной линейки, посвященной Дню знаний), если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности. Данная льгота распространяется на работников, воспитывающих детей-школьников младших классов (1-4 классы).

*(в редакции Дополнительного соглашения № 45 от 09.11.2023г.)*

Данные дополнительные оплачиваемые отпуска не предоставляются Работнику в случаях, если Работник в период наступления события, дающего право на дополнительный отпуск, фактически не работает, но за ним сохраняется место работы (должность).

6.4.1.2. по согласованию с Работодателем, один раз в год, с сохранением среднего заработка:

а) женщинам, воспитывающим троих и более несовершеннолетних детей - до 2-х дней;

б) неосвобожденным от основной работы председателям профсоюзных организаций филиалов, уполномоченным профсоюза по охране труда, качественно выполняющим свои общественные обязанности, до 3-х дней по представлению соответствующего выборного профсоюзного органа;

в) членам добровольных пожарных дружин, особо проявившим себя в деле:

- предупреждения пожаров – дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х дней в году;

- ликвидации пожаров – дополнительный оплачиваемый отпуск до шести дней в году (в соответствии с локальными нормативными актами ПАО «Газпром»).

г) членам нештатных аварийно-спасательных формирований, за добросовестное выполнение обязанностей – дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х дней в году.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 45 от 09.11.2023г.)*

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются Работнику в календарных днях с возможностью присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 29 от 17.11.2020г.)*

6.4.2. Производить частичную компенсацию расходов работников за содержание детей в дошкольных образовательных организациях при наличии подтверждающих документов (договора, документов об оплате или справки департамента образования) один раз в течение календарного года, но не более 2 ЕСТ. Решение о возможности компенсации и ее размере принимается в 4-ом квартале текущего года при наличии лимитов.

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.3. В случае смерти ближайших родственников (супруга (супруги), детей, родителей Работника) производить оплату стоимости проезда Работника, в том числе на личном автомобильном транспорте, к месту захоронения и обратно (в пределах бывшего СССР).

Оплата проезда Работника к месту захоронения и обратно производится по фактическим затратам, но не более 8 ЕСТ, с учётом страхового и комиссионного сборов, указанных в билете, в следующих пределах: при следовании воздушным транспортом – не выше тарифа экономического класса, при следовании железнодорожным, автомобильным транспортом - в пределах классов обслуживания и норм, установленных п. 6.2.1. Договора.

Дорога обратно оплачивается в случае, если время на дорогу составляет не более 9 дней после истечения 5 дней, предоставленных в соответствии с Договором. Средняя заработная плата в период обратной дороги не сохраняется.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.4. Оказывать дополнительную материальную помощь в размере 0,5 ЕСТ в месяц Работнику, имеющему на иждивении ребенка-инвалида.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

Размер дополнительной материальной помощи не зависит от количества воспитываемых Работником детей.

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.5. Оказывать дополнительную материальную помощь в размере 0,5 ЕСТ в месяц малообеспеченным семьям, в которых совокупный доход на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума, установленного на данной территории.

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.6. Оказывать дополнительную материальную помощь в размере 4 ЕСТ один раз в течение календарного года Работникам, имеющим многодетную семью.

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.7. Оказывать дополнительную материальную помощь в размере 0,33 ЕСТ

в месяц одиноким родителям (опекуну или попечителю, в том числе имевшему этот статус до достижения ребенком возраста 18 лет, воспитывающему ребенка, обучающегося в образовательной организации по очной (дневной) форме обучения - до 24 лет), вдовам (вдовцам), Работнику, воспитывающему детей (в возрасте до 18 лет, детей, обучающихся в образовательных организациях по очной (дневной) форме обучения – до 24 лет) без второго родителя.

Размер дополнительной материальной помощи не зависит от количества воспитываемых Работником детей.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.8. Оказывать дополнительную материальную помощь работникам – участникам боевых действий, а также иным лицам из числа бывших военнослужащих, выполнявших задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, в размере 2 ЕСТ (один раз в календарном году) при представлении документов, подтверждающих статус.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 43 от 27.03.2023г.)*

6.4.9. Оказывать дополнительную материальную помощь Работнику, подвергнутому воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к нему лицам, имеющим удостоверение установленного образца - в размере 2 ЕСТ (один раз в календарном году).

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.10. Оказывать материальную помощь работникам в исключительных случаях (выплата производится по решению генерального директора Общества по ходатайству руководителя филиала (отдела, службы) и выборного профсоюзного органа ППО Общества).

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.11. Оказывать дополнительную материальную помощь Работнику, проживающему в РКС, вставшему на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности, в размере 0,5 ЕСТ (единовременно).

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.12. С целью привлечения молодых работников, выплачивать молодому Работнику, впервые получившему образование в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования и вступившему в трудовые отношения с Обществом в течение шести месяцев после их окончания, единовременное пособие на обустройство по новому месту жительства в размере 7 ЕСТ.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 20 от 04.02.2019г.)*

Данная льгота не распространяется на Работника, принятого на работу межрегиональным вахтовым методом.

Выплата указанного пособия производится на основании личного заявления Работника и является дополнительной по отношению к гарантиям и компенсациям, установленным п. 6.2.3. Договора.

Право на получение единовременного пособия сохраняется в течение одного

года со дня заключения трудового договора.

В случае расторжения трудового договора до истечения трех лет со дня его заключения, по инициативе Работника (по собственному желанию) или по основаниям, являющимся в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, основанием для прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, единовременное пособие взыскивается с Работника пропорционально отработанному времени, если иное не предусмотрено трудовым договором.

В случае увольнения по неуважительной причине<sup>5</sup> Работника, трудоустроенного в Общество по договору целевого обучения, до истечения трех лет трудовой деятельности в Обществе, средства, полученные ранее по п. 6.4.12. подлежат взысканию с Работника пропорционально отработанному времени.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 20 от 04.02.2019г.)*

6.4.13. Оказывать материальную помощь Работнику в размере 4 ЕСТ в случае смерти родных братьев (сестер) Работника с оплатой стоимости проезда к месту захоронения и обратно (в пределах бывшего СССР) на условиях, установленных пунктом 6.4.3. В случае смерти родителей супруга (супруги) Работника производить оплату стоимости проезда к месту захоронения и обратно (в пределах бывшего СССР) на условиях, установленных пунктом 6.4.3., без оказания материальной помощи.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.14. Расходы на выплаты по подпунктам 6.4.10-6.4.13 Договора не могут превышать величину из расчета 0,5 ЕСТ на одну единицу среднесписочной численности в год.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

6.4.15. Право на получение льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных Договором, сохраняется в течение года с момента наступления события, если для определенных случаев иное не установлено Договором. Расчет производится по нормам, действующим на день наступления события.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 19 от 26.11.2018г.)*

---

<sup>5</sup> *К уважительной причине относится расторжение трудового договора в случае если:*

*1) у работника выявлены медицинские противопоказания для выполнения работы в соответствии с осваиваемой или освоенной образовательной программой, подтвержденные медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;*

*2) работник имеет сына, дочь, родителя, супруга (супругу), признанных в установленном порядке ребенком-инвалидом, инвалидом I или II группы, является супругом (супругой) военнослужащего, за исключением лиц, проходящих военную службу по призыву, если трудовая деятельность в соответствии с договором должна осуществляться не по месту постоянного жительства соответственно сына, дочери, родителя, супруга (супруги) или не по месту службы супруга (супруги) (в ином населенном пункте);*

*3) работник признан в установленном порядке инвалидом I или II группы;*

*4) беременность и роды (на период отпуска по беременности и родам, а при отсутствии указанного отпуска - на период, соответствующий длительности указанного отпуска, предоставляемого в соответствующем случае);*

*5) наличие ребенка в возрасте до 3 лет;*

*б) работник призывается на военную службу.*

## Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

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

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда.

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

Устанавливать Работникам, занятым на работах с вредными либо опасными условиями труда, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

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

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

7.1.4. Включать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций или иных уполномоченных Работниками органов в состав комиссии по расследованию несчастных случаев.

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

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

7.1.6. Обеспечивать реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

7.1.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации или иному представительному органу Работников сведения о выполнении Программы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

7.1.9. Обеспечивать бесплатным горячим питанием Работников при выполнении плановых и аварийных огневых и газоопасных работ при условии их непрерывного проведения свыше восьми часов, в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Общества.

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

7.1.11. В связи с суровыми климатическими условиями и (или) отдаленностью места работы обеспечивать доставку Работников автотранспортом Общества или автотранспортом сторонних организаций к месту выполнения работы и обратно, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Общества и его филиалов. Доставка лиц, работающих вахтовым методом осуществляется в соответствии с Положением о вахтовом методе организации работ в Обществе.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 45 от 09.11.2023г.)*

7.1.12. Обеспечивать работников Общества СИЗ, в том числе дерматологическими, в соответствии с нормами, установленными в локальных нормативных актах Общества, разработанных и утвержденных в соответствии с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 50 от 02.05.2024г.)*

7.2. Работодатель имеет право:

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

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

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 45 от 09.11.2023г.)*

7.3. ППО Общества в лице ее выборных органов обязуется:

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

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 2 от 12.10.2015г.)*

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

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

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

7.3.6. Осуществлять контроль за выполнением планов мероприятий по созданию в Обществе безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.3.7. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 45 от 09.11.2023г.)*

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Сохранять членам выборных коллегиальных органов ППО 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 ПК ППО Общества, президиумов профсоюзных органов) – 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 ППО 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.

8.1.4. Безвозмездно предоставлять выборным органам ППО Общества в пользование:

- помещения (согласно действующим нормативно-техническим документам) с необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, а также оргтехнику, транспортные средства, средства связи, вычислительную технику 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 письменного заявления Работника, являющегося членом профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на расчётный счет ППО Общества членских профсоюзных взносов из заработной платы Работника одновременно с перечислением средств на заработную плату Работника.

8.1.6. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению Работника, не являющегося членом Нефтегазстройпрофсоюза России, денежные средства на счёт ППО Общества из заработной платы Работника в размере 1% для организации контроля за выполнением обязательств Договора, оказания ему 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. Выплачивать Работникам ППО Общества премии и вознаграждения, предусмотренные для Работников Договором и другими локальными нормативными актами Общества.

Предоставлять Работникам ППО Общества, а также членам их семей социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные для Работников и членов их семей Договором и локальными нормативными актами Общества.

За счет средств Работодателя обучать в Учебно-производственном центре Общества Работников ППО Общества, назначенных Приказом Общества (Приказом-Постановлением) в состав комиссий по направлению деятельности данных комиссий.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 11 от 12.10.2017г.)*

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 жилищной политике ПАО «Газпром», утверждаемым ПАО «Газпром».

Награждать Работников ППО Общества в порядке, установленном в ПАО «Газпром» и Обществе.

8.1.8. Обеспечивать представителям ППО Общества 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 Работнику, освобожденному от основной работы в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзные органы, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при её отсутствии с письменного согласия Работника 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, на расчетный счёт ППО Общества для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди Работников и членов их семей.

По согласованию представителей Сторон перечислять денежные средства на расчетный счёт ППО Общества для проведения корпоративных культурно-массовых и спортивных мероприятий среди Работников и членов их семей.

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

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

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

*(в редакции Дополнительного соглашения № 23 от 14.10.2019г.)*

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 Работником, являющимся членом профсоюза, с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО Общества в порядке, установленном статьёй 373 Кодекса.

8.1.15. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей выборных органов ППО Общества.

#### 8.2. ППО Общества:

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

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

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

### **Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами 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 Администрации Общества и представителей выборных органов ППО Общества.

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

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

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

9.3. Лица, виновные в воспрепятствовании проведения контроля за соблюдением условий Договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

### **Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Договор вступает в силу с 1 января 2013 года и действует в течение трех лет.

В случае, если до окончания срока действия Договора Стороны не заключат новый договор, условия Договора сохраняют своё действие до подписания нового документа.

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 1 января 2016 года по 31 декабря 2018 года, на период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2021 года, на период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года, на период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

*(в редакции Дополнительного соглашения № 1 от 13.05.2015г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 16 от 04.06.2018г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 34 от 02.09.2021г.)*

*(в редакции Дополнительного соглашения № 48 от 26.03.2024г.)*

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

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