

Генеральный директор  
ООО «Газпром переработка  
Благовещенск»



Ю.В. Лебедев

2024г.

Председатель  
ППО «Газпром переработка  
Благовещенск профсоюз»



Д.А. Грузов

2024г.

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«ГАЗПРОМ ПЕРЕРАБОТКА БЛАГОВЕЩЕНСК»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2024 - 2027 годы**

## 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 переработка Благовещенск»

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ГАЗПРОМ ПЕРЕРАБОТКА БЛАГОВЕЩЕНСК» на 2024-2027 годы**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками общества с ограниченной ответственностью «Газпром переработка Благовещенск» (далее – Работники), представляемыми Первичной профсоюзной организацией «Газпром переработка Благовещенск профсоюз» (далее - ППО Общества) в лице Председателя Грузова Д.А., действующего на основании Устава и решения Конференции трудового коллектива Работников Общества от 20 октября 2023 г., и ООО «Газпром переработка Благовещенск» (далее – Работодатель, Общество) в лице Генерального директора Лебедева Ю.В., 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 2023-2025 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 Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставление Работникам 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.

Для целей Договора применяются следующие термины и определения:

*Выборный орган первичной профсоюзной организации* - Профсоюзный комитет ППО Общества.

*ГКД ПАО «Газпром»* - Генеральный коллективный договор ПАО «Газпром» и его дочерних обществ.

*Дети-инвалиды (ребенок-инвалид)* - лица(о) из числа инвалидов в возрасте до 18 лет, а обучающиеся по очной форме обучения в образовательных

организациях - до 24 лет, признанные (ое) в установленном законом порядке инвалидами(ом).

*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.

*Единый социальный тариф (ЕСТ)* – величина, применяемая для расчета размера социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных ГКД ПАО «Газпром», а также Договором.

Величина ЕСТ подлежит изменению (увеличению) по решению Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах с учетом финансово-экономических возможностей Работодателей. 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 размера ЕСТ, действующего на момент возникновения права Работника на выплаты.

*Многодетная семья* - семья, имеющая трех и более детей, без учёта их возраста.

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

*Единственный родитель* - не состоящий в браке Работник Общества, единолично осуществляющий содержание и воспитание ребёнка (детей) в возрасте до 18 лет, а в случае обучения по очной форме обучения в образовательных организациях - до 24 лет.

Право на пользование льготами в качестве Работника, единолично осуществляющего содержание и воспитание ребёнка (детей), устанавливается решением Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 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».

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).

- *Члены семьи* – супруг (супруга), состоящие с Работником в браке, зарегистрированном органами ЗАГС; дети Работника, в том числе в возрасте до 24 лет, обучающиеся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования; несовершеннолетние пасынки и падчерицы, опекаемые, совместно проживающие с Работником, находящиеся на воспитании и содержании Работника, в том числе – при обучении в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования.

- *ЮРДВ* – южные районы Дальнего Востока Российской Федерации Еврейская автономная область (вся территория), территории Приморского и Хабаровского краев, Амурской области, не отнесенные к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям.

- *Работник* – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Обществом.

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Действие Договора распространяется на Работников Общества и освобожденных работников ППО Общества.

1.2. 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.

Изменения в Договор, касающиеся менее, чем половины Работников Общества вносятся на основании решения Комиссии, принятого большинством голосов кворума, который составляет 2/3 от количества членов Комиссии.

Изменения в Договор, касающиеся более, чем половины Работников Общества принимаются на общем собрании (конференции) Работников Общества.

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

## **Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН**

### *2.1. Стороны обязуются:*

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

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные Коллективным 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.

2.1.6. Вести работу, направленную на организацию негосударственного пенсионного обеспечения Работников через механизмы, предусмотренные локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

2.1.7. Создавать условия для принятия локального нормативного акта о социальной защите пенсионеров Общества на основе Типового положения о социальной защите пенсионеров ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций.

### *2.2. Работодатель обязуется:*

2.2.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Коллективным 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 Общества.

2.2.4. Признавать ППО Общества представителем Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Коллективного 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 «Газпром профсоюз» и Коллективным 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 Коллективного 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, перечисляющего членские взносы и 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 ППО Общества в порядке, установленном статьей 372 Трудового 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. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет, как правило, 28 календарных дней. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска,

предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и Общества, в том числе:

- за ненормированный рабочий день;
- за работу в ЮРДВ;
- за работу во вредных и опасных условиях труда;
- членам нештатных аварийно-спасательных формирований.

Длительность отпусков и перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Обществе.

3.3. 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<sup>1</sup> с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.4. 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 по Обществу.

3.5. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128 и 263 ТК РФ и иными федеральными законами.

## **Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Работодатель устанавливает системы оплаты труда Работников, включая размеры окладов, доплат и надбавок, определяет условия премирования, вознаграждения по итогам работы за год, иное материальное стимулирование и другие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников ООО «Газпром переработка Благовещенск», согласованным ПАО «Газпром».

---

<sup>1</sup>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 ПАО «Газпром», утвержденным приказом ПАО «Газпром» от 11.10.2017 № 684.



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

4.3. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в следующие даты:

- за отработанное время за первую половину месяца – 25 числа месяца, за который она начислена;
- за отработанное время за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за отчетным.

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

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

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

4.6. 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.

4.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) Работнику, расчет производится в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового Кодекса.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, производится в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам Общества процентная надбавка к заработной плате за работу в ЮРДВ выплачивается в размере 30% (в соответствии с законодательством Российской Федерации) с первого дня работы в ЮРДВ независимо от стажа работы в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9. Работникам Общества, занятым на территории Амурской области, за исключением местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается повышенный районный коэффициент к заработной плате (в соответствии с законодательством Российской Федерации) в размере 1,3.

4.10. 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 оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

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

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

Размер доплат к окладу конкретного Работника устанавливается трудовым договором<sup>1</sup> на основании Положения об оплате труда работников Общества с учетом результатов специальной оценки условий труда.

## **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, Коллективным 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. Способствовать трудоустройству работников, подлежащих высвобождению при сокращении численности и (или) штата, в том числе предоставляя возможность профессиональной переподготовки за счёт средств работодателя или в учебном образовательном подразделении Общества.

5.3. ППО Общества обязуется участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых Работников.

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

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

*Для повышения социальной защищенности Работника и членов его семьи Работодатель обязуется:*

6.1.1. Компенсировать Работнику один раз в календарном году расходы (включая расходы на членов семьи при совместной поездке), связанные с отдыхом на территории Российской Федерации, Республики Беларусь или Республики Армения на объектах санаторно-курортного назначения, в гостиницах и иных объектах размещения, находящихся на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций или являющихся объектами инвестирования указанных организаций (далее – компенсация расходов на санаторно-курортный отдых), в порядке и на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами Общества.

В состав расходов на санаторно-курортный отдых входит: стоимость путёвок, плата за проживание в объектах размещения, перечисленных в абз. 1, проезд к месту санаторно-курортного отдыха на указанных объектах и обратно. Иные расходы компенсации не подлежат.

Право на компенсацию расходов на санаторно-курортный отдых за первый календарный год возникает при условии совершения поездки после шести месяцев работы в Обществе.

Время санаторно-курортного отдыха должно составлять не менее 5 календарных дней.

Размер компенсации расходов на санаторно-курортный отдых не может превышать 11 (одиннадцати) ЕСТ.

Компенсация расходов на санаторно-курортный отдых не производится, если работник воспользовался в текущем календарном году правом на реабилитационно-восстановительное лечение в рамках добровольного медицинского страхования за счёт средств Работодателя.

Если в Обществе работают несколько членов семьи, правом на компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение членов семьи (включая второго работающего в Обществе) в календарном году может воспользоваться только один из Работников.

6.1.2. Производить Работнику доплату сверх размера пособия по временной нетрудоспособности, исчисленного в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2005 № 255-ФЗ «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;

– 75 процентов – в иных случаях нетрудоспособности. Доплата производится за период временной нетрудоспособности, не превышающий 4 (четырёх) месяцев подряд и не более 5 (пяти) месяцев в календарном году. При этом количество дней в календарном месяце принимается равным 30 (тридцати) календарным дням.

Для расчета доплаты средний заработок определяется в соответствии со статьей 139 ТК РФ 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 случае, если Работник не имел фактически начисленной заработной платы в двух календарных годах, непосредственно предшествующих году наступления временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам, средний заработок определяется исходя из установленного ему должностного оклада на дату наступления временной нетрудоспособности.

Доплата по временной нетрудоспособности не производится:

– в период междувахтового отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней (кроме случаев нетрудоспособности по беременности и родам);

– в период нахождения Работников в отпуске с последующим увольнением, предоставленном в соответствии со статьей 127 ТК РФ;

– 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;

– в случаях отсутствия отработанного времени в течение 4 (четырёх) месяцев подряд, предшествующих дню наступления временной нетрудоспособности (кроме случаев нетрудоспособности по беременности и родам). При этом количество дней в календарном месяце принимается равным 30 (тридцати) календарным дням;

– при поступлении листка нетрудоспособности с отметкой о нарушении лечебного режима.

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

Стаж работы	Размер пособия Работнику, (количество средних зарботков)
-------------	--

от 10 до 15 лет (включительно)	8
свыше 15 до 20 лет (включительно)	11
свыше 20 лет	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.

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

Выплата единовременного пособия Работнику, 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 на общих основаниях.

Единовременное выходное пособие выплачивается также Работнику, высвобождаемому в связи с сокращением численности или штата, при ликвидации Общества, но не ранее чем за два года до достижения им возраста, дающего право на пенсию по старости.

Работник имеет право на получение данного пособия только один раз.

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.

6.1.4. Выплачивать единовременную компенсационную выплату в целях возмещения вреда Работнику, получившему профессиональное заболевание или пострадавшему в результате несчастного случая на производстве, 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 по решению Работодателя с учётом мнения выборного органа ППО Общества 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, 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 (далее – ДМС).

В случае, если работник застрахован Работодателем по договору ДМС, расходы на лечение, протезирование и иные виды медицинской и социальной помощи компенсируются в части, не покрываемой ДМС.

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 (супругу (супруге) – до вступления в новый брак), Работника погибшего в результате несчастного случая на производстве, право на равных условиях с Работниками на жилищное, медицинское обеспечение в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества, на компенсации, предусмотренные коллективным договором за содержание несовершеннолетних детей в дошкольных образовательных организациях, посещение секций, кружков, получение дополнительного

образования в школах и дошкольных образовательных организациях, а также на компенсацию или централизованное приобретение путёвок в организации отдыха и оздоровления детей.

6.1.8. В случае смерти Работника:

- оказать материальную помощь в размере 10 ЕСТ одному из членов семьи умершего Работника;

- компенсировать члену семьи, близкому родственнику либо иному лицу, понесшему расходы на погребение, за исключением поминального стола, в размере, не превышающем 10 ЕСТ;

- компенсировать фактические расходы на транспортировку тела к месту захоронения в другой населённый пункт в пределах Российской Федерации в размере, не превышающем 10 ЕСТ.

Компенсация расходов производится на основании подлинных документов, подтверждающих затраты.

6.1.9. В случае смерти супруга (супруги), детей, родителей Работника, предоставлять Работнику дополнительный отпуск для выезда на похороны с сохранением среднего заработка продолжительностью - до 3 календарных дней включительно, а в случае выезда Работника на расстояние более 500 км от места работы - до 9 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. Не сохраняется средний заработок за календарные дни отпуска, совпадающие с выходными днями по установленному режиму работы и нерабочими праздничными днями.

6.1.10. 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.

6.1.11. 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. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законодательством порядке о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, штата или в связи с ликвидацией Общества, 1 (один) день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы.

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

6.1.14. Обеспечить Работников и членов их семей комплексом медицинских мероприятий, направленных на оздоровление, профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья, продление профессионального долголетия Работников, в том числе по договорам добровольного медицинского страхования, заключаемым Работодателем со страховыми компаниями. Порядок и условия медицинского обеспечения Работников устанавливаются локальными нормативными актами Общества.

6.1.15. Способствовать улучшению жилищных условий Работника в соответствии с действующими локальными нормативными актами Общества, согласованными с ПАО «Газпром».

6.1.16. Приобретать централизованно путевки в организации отдыха детей и их оздоровления, в том числе с привлечением ППО на основании заключаемого соглашения.

6.1.17. Представлять Работника Общества к награждению государственными, ведомственными, корпоративными наградами 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 отдельным категориям Работников.*

*Работникам Общества, работающим в ЮРДВ.*

6.2.1. Компенсировать один раз в календарном году Работнику, проживающему в Южных районах Дальнего Востока (далее – ЮРДВ), расходы на проезд из ЮРДВ 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 и работающему в ЮРДВ, один раз в календарном году компенсируются расходы на проезд из ЮРДВ к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации.

6.2.2. Компенсировать стоимость проезда неработающим членам семьи Работника, проживающим в ЮРДВ, вне зависимости от времени использования отпуска Работником, детям в возрасте до 24 лет, обучающимся за пределами ЮРДВ, 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 неработающим членам семьи Работника, отнесенной к категории многодетных семей;
- г) один раз в год детям Работников в возрасте до 24 лет, обучающимся на территории РФ в профессиональных образовательных организациях среднего или высшего образования по очной форме обучения (по представлению справки



из учебного заведения), от места обучения к месту проживания Работника в ЮРДВ и обратно.

6.2.3. Компенсация проезда Работника и членов семьи к месту использования отпуска и обратно производится в порядке, предусмотренном ЛНА Общества в размере, не превышающем:

- воздушным транспортом - стоимость эконом-класса;
- железнодорожным транспортом - проезда в купейном вагоне скорого фирменного пассажирского поезда;
- личным транспортом в пределах тарифов проезда в купейном вагоне скорого фирменного пассажирского поезда кратчайшим путем.

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.

Если Работник и члены его семьи, проводят отпуск в нескольких местах отдыха, то компенсация расходов на проезд производится только до одного из этих мест отдыха (по выбору) независимо от продолжительности и количества остановок по пути следования, а также расходов обратного проезда от того же места к месту жительства в ЮРДВ, кратчайшим путем по фактическим расходам или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более суммы фактически понесенных расходов.

В случае проезда Работника и членов его семьи к месту отдыха (из места отдыха) не по кратчайшему маршруту следования и смешанным видом транспорта (авиа-ж/д-личный транспорт), расходы компенсируются не выше стоимости проезда по кратчайшему пути теми же (или более дорогим из использованных) видами транспорта, но не более фактически понесенных расходов.

В случае выезда для использования отпуска за пределы территории РФ оплата производится до российского пограничного пункта по подтверждающим документам.

Право на компенсацию расходов на проезд к месту использования отпуска и обратно в первый год работы возникает при совершении поездки по истечении 6 (шести) месяцев с момента трудоустройства.

В случае работы в Обществе двух и более членов семьи, компенсация стоимости проезда неработающим членам семьи к месту использования отпуска и обратно производится один раз в календарном году одному 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.

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 начинается в текущем году, а заканчивается в следующем.

6.2.4. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, прибывшим в Амурскую область из других регионов РФ и заключившим трудовой договор, предусматривающий работу в ЮРДВ, а также Работникам, переводимым в ЮРДВ из подразделений Общества в г. Москве следующие льготы, гарантии и компенсации:

6.2.4.1. единовременное пособие в размере 2 (двух) должностных окладов на работника и 0,5 (ноль целых пять десятых) должностного оклада Работника на каждого прибывшего с Работником члена семьи;

6.2.4.2. компенсировать фактические расходы на проезд в пределах территории РФ к месту работы прибывшему в ЮРДВ Работнику и членам семьи;

6.2.4.3. компенсацию расходов на перевозку багажа при переезде к месту работы в ЮРДВ по фактическим расходам, но не более 5 (пяти) ЕСТ;

6.2.4.4. дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней для обустройства на новом месте;

6.2.5. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, прибывшим из Амурской области для работы в г. Свободном и Свободненском районе:

6.2.5.1. единовременное пособие в размере 1 (одного) должностного оклада и 0,5 (ноль целых пять десятых) должностного оклада Работника на каждого прибывшего с Работником члена семьи;

6.2.5.2. компенсацию фактических расходов на проезд Работника и членов семьи, прибывших из Амурской области к месту работы Работника;

6.2.5.3. компенсацию расходов на перевозку багажа при переезде к месту работы в ЮРДВ по фактическим расходам, но не более 5 (пяти) ЕСТ;

6.2.5.4. дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня для обустройства на новом месте;

6.2.6. В целях эффективного обеспечения Общества квалифицированным персоналом для строительства и эксплуатации Амурского газоперерабатывающего завода (исключительная заинтересованность Общества) Работодатель способствует решению вопросов жилищного обеспечения по местонахождению рабочих мест Работников, категории которых указаны в подпунктах 6.2.4 и 6.2.5 Договора, на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Общества.

6.2.7. Право на предусмотренные п.п. 6.2.4., 6.2.5. единовременное пособие, компенсацию расходов на проезд Работника и членов семьи, а также на перевозку багажа сохраняется в течение 1 (одного) календарного года со дня заключения трудового договора о работе в ЮРДВ.

При расчёте единовременного пособия районный коэффициент к заработной плате не применяется.

Право на оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте жительства сохраняется в течение 3 (трёх) месяцев со дня заключения трудового договора о работе в ЮРДВ.

В случае трудоустройства в Общество нескольких членов семьи, льготы и компенсации, предусмотренные пунктами 6.2.4. - 6.2.6. предоставляются первому из трудоустроившихся в Общество (а при одновременном прибытии и трудоустройстве одному из работников), безотносительно к последующему трудоустройству членов семьи.

6.2.8. В составе расходов на проезд Работника и членов семьи к месту работы Работника в ЮРДВ учитываются:

- стоимость проезда из г. Благовещенск (аэропорт, железнодорожный вокзал, автовокзал) до г. Свободного транспортом общего пользования, в том числе такси;

- страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте;

- комиссия (сервисный сбор) за оформление проездных документов, бронирование билетов;

В составе расходов на проезд Работника и членов семьи к месту работы Работника в ЮРДВ не учитываются и компенсации не подлежат:

- дополнительные расходы, связанные с доставкой билетов, возвратом и переоформлением билетов;

- дополнительные расходы, связанные с получением справок и иных документов.

При следовании воздушным транспортом возмещение расходов производится в размере, не превышающем стоимость проезда в салоне экономического класса, а железнодорожным транспортом – не превышающем стоимость проезда в купейном вагоне скорого фирменного пассажирского поезда. При следовании более высоким классом обслуживания Работник прикладывает справку перевозчика о стоимости проезда в экономическом классе (купейном вагоне).

Расходы на проезд личным транспортом компенсируются в пределах тарифов, предусмотренных для проезда в купейном вагоне скорого фирменного пассажирского поезда кратчайшим путем, по справке о стоимости проезда РЖД при предоставлении подлинных первичных документов, подтверждающих произведенные расходы.

6.2.9. В случае увольнения из Общества по собственному желанию или по основаниям, предусмотренным пп. 3-11 ст. 81 ТК РФ, до истечения трёх лет с даты заключения трудового договора о работе в ЮРДВ или перевода в ЮРДВ из подразделений Общества в г. Москве (релокации), Работник обязан вернуть единовременное пособие (на себя и Членов семьи), полученное в соответствии с п. 6.2.4.1. или 6.2.5.1., в следующих размерах:

- полностью при увольнении до истечения двух лет с момента трудоустройства (релокации) в ЮРДВ;

- пропорционально количеству полных месяцев, неотработанных в трёхлетнем периоде с даты трудоустройства (релокации), при увольнении в период от двух до трёх лет со дня трудоустройства или релокации в ЮРДВ.

*Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями.*

6.2.10. Компенсировать расходы на оплату путевки в организации отдыха детей и их оздоровления, в т.ч. оказывающие образовательные услуги, самостоятельно приобретенной Работником для ребенка (детей) Работника в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, а также расходы на проезд до указанных организаций и обратно или компенсирует (оплачивает) стоимость путевок и расходов на организованный проезд детей Работника в указанные организации и обратно, приобретаемых Работодателем (централизованно) для детей Работников.

Компенсация расходов производится в размере до 95 (девяносто пяти) процентов (включительно) от стоимости путевки на каждого ребенка, но не выше 7 (семи) ЕСТ.

Работникам, имеющим статус «Многодетная семья», компенсация (оплата) производится в размере до 100 (ста) процентов, но не выше 7 (семи) ЕСТ.

Родители вправе получить аванс для оплаты проезда Ребенка к месту отдыха и обратно. Выдача (выплата) аванса производится исходя из примерной стоимости проездных билетов на основании:

- заявления Работника о выдаче денежных средств (аванса) в счет компенсации затрат на приобретение билетов;

- подтверждения наличия путевки в детское оздоровительное учреждение.

Централизованное приобретение путевок осуществляется Работодателем в организациях отдыха детей и их оздоровления в соответствии с заявками, поданными Работниками исходя из количества путёвок, выделенных организациями отдыха детей. Перечень организаций для централизованного приобретения детских путевок определяется Работодателем ежегодно и утверждается приказом. Способ организованной доставки определяется Работодателем исходя из оптимального маршрута, времени нахождения детей в пути и обеспечения максимальной безопасности детей.

В случае, если оба родителя ребенка работают в Обществе, компенсация стоимости путевки и расходов на проезд в организации отдыха детей и их оздоровления и обратно производится одному из родителей.

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

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

6.2.12. Выплачивать дополнительную материальную помощь в размере 0,5 ЕСТ Работнице, вставшей на учет в медицинское учреждение в ранние сроки беременности.

6.2.13. 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 (десяти) ЕСТ.

При рождении в семье третьего и последующих детей (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях),

единовременная материальная помощь устанавливается в размере 15 (пятнадцати) ЕСТ.

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

6.2.14. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 2 (два) 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.

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 ребенком 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.

*Детям умерших (погибших) Работников, в т.ч. Работников, в отношении которых действие трудовых договоров приостанавливалось в соответствии со статьей 351.7 Кодекса.*

6.2.15. Один раз в год оказывать материальную помощь детям умершего (погибшего) Работника, в размере 10 ЕСТ на каждого ребенка.

6.2.16. Один раз в год компенсировать расходы на оплату обучения в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования получающим образование соответствующего уровня впервые детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников. Компенсация расходов на оплату обучения производится в размере не более 10 (десяти) ЕСТ на каждого ребенка при предоставлении подлинных первичных документов, подтверждающих произведенные расходы.

6.2.17. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,5 ЕСТ на каждого детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников, обучающимся в профессиональных образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования.

6.2.18. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные подпунктами 6.2.14 - 6.2.16 предоставляются до достижения детьми умершего Работника 18 лет, а при обучении по очной форме обучения в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования – до возраста 24 (двадцати четырёх) лет.

6.2.19. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные подпунктами 6.2.14 - 6.2.16 Договора, предоставляются по заявлению законного представителя или ребенка (достигшего совершеннолетия, либо приобретшего дееспособность в полном объеме в установленных действующим законодательством случаях) умершего (погибшего) Работника.

*Молодым Работникам.*

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

6.2.21. Создавать молодому Работнику условия для:

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

6.2.22. Содействовать работе Совета молодых учёных и специалистов Общества.

6.2.23. 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.

6.2.24. 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.

6.2.25. Осуществлять меры социальной поддержки молодых работников в порядке и на условиях, установленных Программой дополнительной социальной поддержки молодых работников дочерних обществ ПАО «Газпром».

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

6.3.1. Помимо предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предоставляет Работнику дополнительные оплачиваемые отпуска в календарных днях с сохранением среднего заработка:

- членам нештатных аварийно-спасательных формирований - 3 (три) дня;
- при рождении ребенка - 2 дня (во избежание нарушения производственного процесса указанный отпуск может предоставляться в течение 14 дней с даты рождения ребёнка 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 регистрации брака Работника - 2 дня;
- при регистрации брака детей - 2 дня;
- при проходах детей на срочную воинскую службу - 1 день;
- при проведении торжественной линейки, посвященной Дню знаний 1 сентября (либо в иной первый день учебного года), работникам, воспитывающих детей-школьников младших классов (1-4 классы) – 1 день. В случае, если в Обществе работают оба родителя, отпуск предоставляется одному из них.

Предусмотренные настоящим пунктом 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), а также не носят накопительный характер и не подлежат замене денежной компенсацией.

6.3.2. Компенсирует 1 (один) раз в квартал расходы Работников на содержание детей в дошкольных образовательных организациях, независимо от их ведомственной подчиненности при предоставлении подлинных первичных документов, подтверждающих произведенные расходы в пределах 0,5 (ноль целых пять десятых) ЕСТ в месяц на каждого ребенка. В случае, если оба родителя работают в Обществе, то компенсация на содержание ребенка в дошкольном образовательном учреждении для их общего ребенка производится одному из родителей.

6.3.3. Компенсирует 1 (один) раз в квартал расходы Работников на посещение детьми в возрасте до 18 (восемнадцати) лет секций и кружков в организациях культуры и спорта, а также расходы на получение детьми в возрасте до 18 (восемнадцати) лет дополнительного образования в музыкальных, художественных, спортивных, компьютерных школах, в дошкольных образовательных организациях, на курсах иностранных языков и в иных образовательных организациях при представлении подлинных первичных документов, подтверждающих произведенные расходы (вне зависимости от количества посещаемых организаций) в размере не более 2 (двух) ЕСТ в год на Работника (0,5 (ноль целых пять десятых) ЕСТ в квартал на каждого ребенка).

6.3.4. Единовременно компенсирует расходы Работника на занятия физической культурой и спортом в клубах и секциях (один абонемент в фитнес-

клуб/ бассейн/ спортивную секцию) по фактическим расходам, но не более 2 (двух) ЕСТ 1 (один) раз в календарный год.

6.3.5. Оказывает дополнительную материальную помощь работникам - участникам боевых действий в размере 2 ЕСТ (один раз в календарном году) при представлении документов, подтверждающих статус.

6.3.6. Оказывает 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).

6.3.7. Выплачивает 1 (один) раз в месяц Работникам, имеющим на иждивении ребенка, признанного инвалидом в возрасте до 18 (восемнадцати) лет или обучающегося в профессиональной образовательной организации/ образовательной организации высшего образования по очной форме обучения в возрасте до 24 (двадцати четырех) лет, пособие в размере 0,5 (ноль целых пять десятых) ЕСТ. При наличии в семье 2 (двух) и более детей, признанных инвалидами, пособие выплачивается на каждого ребенка.

6.3.8. Оказывает дополнительную материальную помощь в размере 0,5 ЕСТ в месяц Работникам из малообеспеченных семей, в которых совокупный доход на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума, установленного на данной территории.

6.3.9. Оказывает 1 (один) раз в течение календарного года Работникам, воспитывающим 3 (трех) и более детей и имеющим удостоверение многодетной семьи, материальную помощь в размере 3 (трех) ЕСТ.

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

6.3.10. Выплачивает пособие в размере не более 4 (четырёх) ЕСТ в год (1 (один) раз в квартал 1 (одна) ЕСТ) Работникам, являющимся единственным лицом, осуществляющим родительские обязанности в отношении детей в возрасте до 18 (восемнадцати) лет или детей, обучающихся в профессиональной образовательной организации/ образовательной организации высшего образования по очной форме обучения, в возрасте до 24 (двадцати четырех) лет. В случае, если Работник осуществляет родительские обязанности в отношении 2 (двух) или более детей, пособие выплачивается на каждого ребенка. При установлении права на получение пособия, установленного настоящим пунктом, пособие не выплачивается на ребенка, находящегося на полном государственном обеспечении.

*6.4. Оказание материальной помощи по решению генерального директора в особых и исключительных случаях.*

6.4.1. Работодатель вправе по решению Генерального директора оказать материальную помощь в исключительном случае в целях социальной поддержки Работника.

6.4.2. Работодатель может оказать по решению Генерального директора материальную помощь в особых случаях члену семьи Работника при отсутствии



возможности оказания помощи непосредственно работнику (тяжёлое состояние, смерть, т.п.).

6.4.3. Размер материальной помощи определяется Генеральным директором в каждом конкретном случае.

6.4.4. Расходы на выплату материальной помощи в исключительном случае осуществляются в рамках выделенных лимитов финансирования и не могут превышать величину из расчета 0,5 ЕСТ на одну единицу среднесписочной численности в год.

*6.5. Порядок и условия предоставления льгот, гарантий и компенсаций.*

6.5.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, перечисленные в Договоре, не предоставляются Работникам:

- заключившим срочный трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев;
- до завершения испытательного срока, установленного при приеме на работу (за исключением социальных льгот, гарантий и компенсаций, связанных с прибытием из других регионов РФ Работников, заключивших трудовой договор, предусматривающий работу в южных районах Дальнего Востока);
- являющимся внешними совместителями.

6.5.2. Предусмотренные Договором выплаты осуществляются Работнику на основании заявления и оригиналов документов, являющихся основанием для предоставления льгот, гарантий и компенсаций.

6.5.3. Размеры материальной помощи и пособий, предусмотренных для Работников южных районов Дальнего Востока, определяются с учетом районного коэффициента к заработной плате.

6.6. Право на получение льгот и гарантий, предусмотренных Договором, сохраняется в течение года с момента наступления события, если для определенных случаев иное не установлено Договором. Расчет выплат производится исходя из размера ЕСТ, действующего на дату наступления события.

6.7. Право на компенсацию расходов сохраняется в течение 30 календарных дней по истечении квартала, в котором понесены расходы (получены документы, подтверждающие оказание услуги). Работник предоставляет документы на компенсацию расходов после фактического наступления события, за которое предусмотрено возмещение. По истечении указанного срока Работник утрачивает право на компенсацию расходов, документы к рассмотрению не принимаются. Если на день истечения пресекающего срока Работник отсутствовал по уважительным причинам (отпуск, нетрудоспособность, командировка, иные уважительные причины), прием документов на компенсацию осуществляется на основании решения заместителя генерального директора по управлению персоналом при условии их предоставления не позднее трех рабочих дней по окончании отсутствия Работника. Предоставление неполного пакета документов не прерывает пресекающий срок.

6.8. Работник вправе получить аванс на оплату проезда Работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно, а также на проезд

ребёнка в организации отдыха детей и их оздоровления и обратно. Авансирование может производиться перед отъездом Работника в отпуск или отправкой ребёнка в организацию отдыха детей и их оздоровления и обратно исходя из примерной стоимости проезда.

6.9. Конкретные размеры, условия и порядок предоставления льгот, гарантий и компенсаций могут устанавливаться локальными нормативными актами Работодателя.

6.10. В случае увольнения из Общества по собственному желанию или по основаниям, предусмотренным п.п. 3-11 ст. 81 ТК РФ, до истечения трёх лет с даты заключения трудового договора о работе в ЮРДВ или перевода в ЮРДВ из подразделений Общества в г. Москве (релокации), Работник обязан дополнительно к возмещению затрат Работодателя по п.п. 6.2.9. возместить затраты Работодателя, понесённые при предоставлении Работнику льгот, предусмотренных п.п. 6.1.1., 6.2.1., 6.2.10, 6.2.11, 6.4.1 в следующих размерах:

- 50% от общей суммы выплат по указанным пунктам при увольнении до истечения двух лет с момента трудоустройства (релокации) в ЮРДВ;

- 50% от общей суммы выплат по указанным пунктам Договора пропорционально количеству полных месяцев, неотработанных в трёхлетнем периоде с даты трудоустройства (релокации), при увольнении в период от двух до трёх лет со дня трудоустройства или релокации в ЮРДВ.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА**

Общество, руководствуясь высшим нормативным правовым актом РФ<sup>2</sup>, осознает ответственность за обеспечение безопасных условий и охраны труда, за реализацию прав на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и принимает на себя обязательства за создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников.

*7.1. Общество обязуется обеспечить:*

7.1.1. Исполнение установленных законодательством РФ обязанностей в области охраны труда.

7.1.2. Соблюдение требований охраны труда установленных законодательством РФ на объектах Общества.

7.1.3. Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам ППО Общества, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами.

7.1.4. Обучение работников ППО Общества по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по

---

<sup>2</sup> Конституция РФ

использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.1.5. Общество оставляет за собой реализацию установленных законодательством РФ прав в области охраны труда на объектах Общества.

ППО Общества осознает важность соблюдения требований охраны труда, установленных трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и Общества (правилами, инструкциями, процедурами, критериями и нормативами), направленными на сохранение жизни и здоровья работников Общества в процессе трудовой деятельности.

7.2. *ППО Общества в лице её выборных органов обязуется:*

7.2.1. Обеспечить исполнение установленных законодательством РФ, Уставом ППО Общества обязанностей в области охраны труда.

7.2.2. Обеспечить соблюдение установленных трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами Общества (правилами, инструкциями, процедурами, критериями и нормативами) требований охраны труда.

7.2.3. Содействовать реализации установленных законодательством РФ, ЛНА ПАО «Газпром» и Общества прав работников в области охраны труда.

7.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда, обязательным участием уполномоченных по охране труда и представителей соответствующих выборных органов ППО Общества в проведении административно-производственного контроля.

7.2.5. 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.

7.2.6. Представлять Работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

7.2.7. Оказывать консультативную помощь Работнику по вопросам охраны труда.

7.2.8. Обеспечить избрание и проведение обучения уполномоченных лиц и членов комиссий (комитетов) по охране труда.

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

8.1. *Работодатель:*

8.1.1. Гарантирует 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. Сохраняет членам выборных коллегиальных органов ППО Общества, не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда среднюю заработную плату и возмещает командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время нахождения в командировке на территории Российской Федерации:

- при выполнении профсоюзных обязанностей (участие в подготовке и работе профсоюзных съездов, конференций, пленумов, заседаний ППО Общества, президиумов профсоюзных органов) - не более 14 рабочих дней в году (без учета времени на проезд);

- при прохождении краткосрочной профсоюзной учебы - не более 10 рабочих дней в году (без учета времени на проезд).

8.1.3. Предоставляет 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 шести часов в месяц с сохранением среднего заработка.

8.1.4. Предоставляет работникам Общества, являющимся уполномоченными профсоюза по охране труда, ежегодно 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска.

8.1.5. Безвозмездно предоставляет 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;

- по необходимости – доступ к помещениям 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.

8.1.6. Обеспечивает на основании письменного заявления Работника, являющегося членом профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на расчётный счет ППО Общества членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы Работника, являющегося членом профсоюза одновременно с перечислением средств на заработную плату Работника.

8.1.7. Ежемесячно перечисляет по письменному заявлению Работника, не являющегося членом ППО, членские взносы 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 Коллективного договора.

8.1.8. Предоставляет Работникам ППО Общества, а также членам их семей социальные льготы, гарантии и компенсации, медицинское обслуживание и другие виды социального обеспечения за счет средств Работодателя предусмотренные для Работников и членов их семей Коллективным договором и локальными нормативными актами Общества.

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

8.1.9. Обеспечивает 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.

8.1.10. Предоставляет 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).

8.1.11. Отчисляет ППО на основании утверждаемой Работодателем сметы денежные средства в размере до 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 соглашению Сторон перечисляет дополнительные денежные средства на расчетный счёт ППО Общества для организации корпоративных культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий среди Работников и членов их семей.

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

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

8.1.13. Разрешает проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время без нарушения нормальной деятельности организации.

## *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.

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

8.2.3. Проводит работу по выявлению социальных интересов Работников путем организации социологических опросов и анкетирования, исследования мнения Работников Общества.

## **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 проверку выполнения обязательств по Коллективному договору по итогам полугодия и года. Ежегодно предоставлять отчет о результатах проверок для рассмотрения на совместных заседаниях Комиссии по рассмотрению социально-трудовых отношений.

9.2.2. Предоставлять другой Стороне информацию при проведении контроля за выполнением Коллективного договора.

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

9.2.4. Лица, виновные в воспрепятствовании проведению контроля за соблюдением условий Коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Договор заключен на срок три года и действует с 01 сентября 2024 года по 31 августа 2027 года. Срок действия может быть продлён Сторонами на новый срок.

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

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

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

**СОСТАВ КОМИССИИ**  
**по регулированию социально-трудовых отношений**  
**в ООО «Газпром переработка Благовещенск»**

**От Работодателя:**

1. Маршанский Сергей Николаевич - заместитель генерального директора по управлению персоналом, сопредседатель Комиссии
2. Файрузов Данис Хасанович - главный инженер – первый заместитель генерального директора
3. Белоусов Андрей Валерьевич - заместитель генерального директора по общим вопросам
4. Зуев Вадим Анатольевич - заместитель генерального директора по производству
5. Кудрик Александр Игоревич - начальник юридического отдела

**От Работников:**

1. Грузов Денис Алексеевич - заместитель начальника управления – начальник отдела социального развития управления подбора, адаптации, развития и социального обеспечения персонала, председатель ППО «Газпром переработка Благовещенск профсоюз», сопредседатель Комиссии
2. Лякишев Павел Георгиевич - заместитель генерального директора по корпоративной защите, член профсоюзного комитета ППО «Газпром переработка Благовещенск профсоюз»
3. Мухаметзянов Ильгиз Исламович - начальник производственно-диспетчерского управления, заместитель председателя ППО «Газпром переработка Благовещенск профсоюз»
4. Мусина Татьяна Геннадьевна - главный специалист отдела ввода в эксплуатацию объектов общезаводского хозяйства управления подготовки производства, землепользования и ввода объектов в эксплуатацию, член ППО «Газпром переработка Благовещенск профсоюз»
5. Раджабов Комрон Сафаралиевич - главный специалист отдела инженерно-технических средств охраны управления корпоративной защиты, член ППО «Газпром переработка Благовещенск профсоюз»

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

31 (тридцать один) лист

*(цифрами и прописью)*

Заместитель генерального

директора по управлению

персоналом ООО «Газпром

переработка Благовещенск»

С.Н.Маршанский

20 24 года

Председатель ППО «Газпром

переработка Благовещенск

профсоюз»

«17» августа

М.П.

