

**Утвержден на конференции
трудового коллектива
ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»,
протокол № 1
от 29 июня 2020 года**



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Открытого акционерного общества
«Газпром газораспределение Воронеж»
на 2020-2022 годы**

Юридический адрес:
394018, г. Воронеж,
ул. Никитинская, д.50А,
тел. (473) 255-17-40

Воронеж

СОДЕРЖАНИЕ

Термины, определения, сокращения	4
1. Общие положения	7
2. Взаимоотношения Сторон	8
3. Трудовые отношения	12
4. Рабочее время	14
5. Время отдыха	16
6. Оплата труда	19
7. Охрана труда	21
8. Социальные гарантии	25
9. Работа с молодежью	28
10. Гарантий деятельности профсоюзной организации в Обществе	29
11. Заключительные положения	30
Приложение 1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»	32
Приложение 2. Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» для работников ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»	54
Приложение 3. Перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем	65
Приложение 4. Перечень профессий работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер	66
Приложение 5. Об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»	67
Приложение 6. Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств	71
Приложение 7. Положение о нормах и условиях бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	79
Приложение 8. О проведении обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров, периодических медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования работников ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»	84
Приложение 9. Аттестация руководителей и специалистов ОАО	88

«Газпром газораспределение Воронеж» в области промышленной безопасности и проверка знаний требований охраны труда	
Приложение 10. Кодекс корпоративной этики ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»	91
Приложение 11. Положение о награждении ОАО «Газпром газораспределения Воронеж»	107

СОДЕРЖАНИЕ	2
ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ	4
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7
2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН	8
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	12
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	14
5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	16
6. ОПЛАТА ТРУДА	19
– расходы по проезду;	21
– расходы по найму жилого помещения;	21
– суточные	21
Перечень профессий работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, определен в Приложении 4 Коллективного договора.	21
7. ОХРАНА ТРУДА	22
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	25
9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	28
10. ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЩЕСТВЕ	29
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	31

ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

Группа организаций ООО «Газпром межрегионгаз» – группа юридических лиц различных организационно-правовых форм, включая ООО «Газпром межрегионгаз», в отношении которых последнее выступает в качестве основного или преобладающего (участвующего) общества.

Дети работников – дети Работников родные и приемные, а также находящиеся под законной опекой, попечительством Работников.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Обществе и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

Комиссия по заключению Коллективного договора, по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор – постоянно действующий орган, сформированный на паритетных началах из представителей работников и работодателя, полномочный разрабатывать текст проекта Коллективного договора, вносить изменения и дополнения в текст принятого Коллективного договора.

Локальный нормативный акт (ЛНА) – внутренний контролируемый документ установленной формы, принятый (утвержденный) в пределах компетенции уполномоченного органа управления (должностного лица) с соблюдением установленных в Обществе процедур, в котором в целях многократного применения устанавливаются правила и требования ко всем аспектам деятельности Общества, в том числе работникам, процессам производства и управления, системам, технике и технологиям, для исполнения их всеми работниками Общества и другими заинтересованными лицами, на которых он распространяет свое действие в силу обязательств по добровольному применению, действующих учредительных документов и правил корпоративного управления и/или существующих договорных отношений.

Молодой работник – физическое лицо в возрасте до 35 лет, вступившее в трудовые отношения с Обществом.

Молодой специалист – выпускник очного отделения начального, среднего и высшего профессионального учебного заведения до 35 лет, прошедший систему конкурсного отбора при приеме на работу по специальности,

указанной в дипломе, и работающий не более трёх лет со дня трудоустройства в Общество.

Минимальная тарифная ставка (МТС) – расчетная величина, используемая для социальных выплат, льгот и компенсаций работникам и пенсионерам Общества, утверждаемая приказом генерального директора Общества по согласованию с ООО «Газпром межрегионгаз».

Негосударственная пенсия – пенсия, выплачиваемая за счет негосударственных пенсионных фондов (НПФ).

Общество – Открытое акционерное общество «Газпром газораспределение Воронеж» (ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»).

Пенсионер Общества – бывший работник, имеющий необходимый стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз», исчисленный в установленном порядке, и поставленный на учет в Обществе.

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

Пенсия по инвалидности:

- до 01 января 2015 г. – трудовая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- с 01 января 2015 г. – страховая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Пенсия по старости:

- до 01 января 2015 г. – трудовая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- с 01 января 2015 г. страховая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Профсоюзная организация – Объединенная первичная профсоюзная организация ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (ОППО ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» Нефтегазстройпрофсоюза России).

Представитель работников – профсоюзная организация (ее выборный орган) или иной орган, избранный Работниками для представления их интересов при проведении коллективных переговоров, заключения или изменения Коллективного договора, осуществления контроля его выполнения, а также, при необходимости, представления интересов Работников в судебных органах и других инстанциях.

Профсоюзный орган – исполнительный орган Профсоюзной организации, образованный (избираемый) в соответствии с уставом Профсоюза или

положением о профсоюзной организации. Профсоюзная организация может осуществлять функции Представителя работников в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с юридическим лицом (Работодателем).

Работники – трудовой коллектив Общества.

Работодатель – юридическое лицо (Общество), вступившее в трудовые отношения с Работником.

Стороны – Работодатель и Работники в лице своих представителей.

Структурное подразделение (СП) – структурное подразделение (филиал) ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» с самостоятельными функциями, задачами и ответственностью в рамках своей компетенции, определенной Положением о структурном подразделении (филиале).

Член профсоюза – лицо (Работник; временно не работающий), состоящее на учете в профсоюзной организации, действующей в Обществе.

Работодатель

(подпись)

К.В.Дубарев

(инициалы, фамилия)

Генеральный директор
ОАО «Газпром газораспределение
Воронеж»

«29» ИЮНЯ 2020 г.

По поручению работников

(подпись)

О.В.Белькова

(инициалы, фамилия)

Председатель Объединенной
первичной профсоюзной организации
ОАО «Газпром газораспределение
Воронеж»

«29» ИЮНЯ 2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками в лице их представителя, председателя Объединенной первичной профсоюзной организации и Работодателем в лице генерального директора Общества и является обязательным для выполнения обеими Сторонами.

Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными и нормативными правовыми актами, регламентирующими нормы трудового права.

1.2. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательности выполнения.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются открытое акционерное общество «Газпром газораспределение Воронеж», именуемое далее «Работодатель», в лице Генерального директора, действующего на основании Устава, и трудовой коллектив, именуемый далее «Работники», в лице председателя Объединенной первичной профсоюзной организации Открытого акционерного общества «Газпром газораспределение Воронеж»

Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, действующего на основании Устава.

1.4. Целью Коллективного договора является обеспечение эффективной работы Общества, обеспечение социально-трудовых, профессиональных прав и законных интересов Работников.

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Работодателя и Работников, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также некоторые другие вопросы, определенные Сторонами.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Общества.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 1 июля 2020 года и действует в течение трех лет.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не ухудшающие действующие гарантии для работников.

1.9. Стороны, по взаимной договоренности, могут продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок до трех лет в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. Стороны Коллективного договора обеспечивают его доведение до сведения Работников, а также выборных органов профсоюзных организаций в течение двух месяцев с момента его подписания.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, вновь принимаемых в ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» Работников до заключения с ними трудового договора.

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем Общества, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников Общества, активно участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и данным Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот работникам и их семьям.

2.1.3. Совместно принимать действенные меры, направленные на:

- повышение эффективности производства;
- создание безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников и пенсионеров Общества;
- повышение профессионального уровня работников;
- обеспечение безаварийной эксплуатации объектов газового хозяйства.

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

2.1.5. В целях стимулирования роста производительности труда, повышения квалификации и профессионального мастерства работников Общества организовывать и проводить в Обществе смотры-конкурсы профессионального мастерства, спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

2.2. Обязанности работодателя:

2.2.1. Признать Объединенную профсоюзную организацию Общества единственным партнером, представляющим Работников, при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с ней в соответствии с Трудовым Кодексом и Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.2. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией, средствами индивидуальной защиты и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.3. Обеспечивать Работникам права, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и Коллективным договором.

2.2.4. Ежемесячно, в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации и ст. 28 Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивать бесплатное взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, на основе их личных письменных заявлений, и перечисление на расчетный счет профсоюзной организации ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» одновременно с перечислением заработной платы работникам Общества.

2.2.5. Перечислять профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства Работников, на культурно-массовую, спортивную и иную работу денежные средства в размере не более 0,3 процента от фонда заработной платы списочного состава без учета годового вознаграждения, премиальных выплат к праздничным датам, при наличии источника финансирования.

2.2.6. Предоставить выборному органу профсоюзной организации в безвозмездное пользование необходимые как для их собственной деятельности,

так и для проведения заседаний Работников, хранения нормативно-правовых документов помещения с необходимым оборудованием, оргтехникой, средствами связи, включая доступ в Интернет, мебелью, отоплением, освещением, уборкой и охраной, необходимые транспортные средства.

2.2.7. Включать представителей профсоюзных организаций по уполномочию работников в коллегиальные органы управления Общества в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.2.8. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, а так же по вопросам введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации работников, а так же по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами Общества, Коллективным договором и контроля за его выполнением.

2.2.9. Приминать меры, направленные на:

- охрану здоровья Работников и создание безопасных условий труда;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе и повышение лояльности сотрудников;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами, действующими в ПАО «Газпром» и Обществе,

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

Работодатель создает условия для профессионального роста посредством самообразования.

2.2.10. Поощрять Работников за заслуги и высокие результаты в труде, профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд в соответствии с Положением о награждении знаками отличия за достижения в труде ОАО «Газпром газораспределения Воронеж».

2.2.11. Обеспечивать участие профсоюзной организации Общества в разработке программ по социальной защите Работников, а также учитывать мнение выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, касающиеся трудовых прав и социальной защиты Работников Общества.

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

2.3. Обязанности Объединенной профсоюзной организации:

2.3.1. Представлять и защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Общества в рамках данного Коллективного договора при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

2.3.2. Защищать предоставленные законами права и интересы работников ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» – членов профсоюза, а также работников общества – не членов профсоюза, но делегировавших это право Объединенной первичной профсоюзной организации ОАО «Газпром газораспределение Воронеж».

2.3.3. Всемерно содействовать повышению эффективности производства Общества, выполнению работниками обязанностей, предусмотренных трудовым и Коллективным договорами.

2.3.4. Способствовать повышению жизненного уровня работников.

2.3.5. Содействовать развитию экономического и трудового соревнования между трудовыми коллективами Общества, росту заработной платы работников и своевременности ее выплаты.

2.3.6. Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые права и интересы.

2.3.7. Контролировать соблюдение законодательства о труде, в том числе по вопросам заключения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

2.3.8. Участвовать в обеспечении безопасных условий труда и при необходимости рассматривать эти вопросы на своих заседаниях, вносить работодателю конкретные предложения по улучшению безопасных условий труда.

2.3.9. Выполнять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекций труда контроль соблюдения правил охраны труда и окружающей природной среды.

2.3.10. Осуществлять организацию оздоровления работников, членов их семей и пенсионеров Общества.

2.3.11. Организовывать культурно-массовые и спортивные мероприятия.

2.3.12. Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Договора при условии его выполнения.

2.3.13. В период проведения забастовок обеспечивать минимум необходимых работ и услуг, связанных с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества:

– работы, связанные с обеспечением безаварийного газоснабжения природным газом объектов здравоохранения, детских учреждений и силовых структур;

– работы, связанные с аварийно-диспетчерским обслуживанием объектов системы газораспределения и газопотребления, использующих природный газ в качестве топлива, а также газового оборудования в жилых и общественных зданиях с целью локализации аварийных ситуаций и проведения аварийно-восстановительных работ;

– работы, связанные с обеспечением сохранности недвижимого и иного имущества, входящего в состав единого производственно-технологического комплекса газораспределительных организаций;

– работа транспорта по доставке работников для выполнения работ, предусмотренных настоящим перечнем.

2.3.14. Обеспечивать контроль исполнения условий Коллективного договора.

2.4. Обязанности Работника

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности.

2.4.2. Обеспечивать выполнение плановых показателей, установленных Бюджетами Общества, при условии полного обеспечения ресурсами, необходимыми для его выполнения.

2.4.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим рабочего времени, правила и инструкции по охране труда, промышленной и пожарной безопасности.

2.4.4. Повышать профессиональные знания и умения, совершенствовать трудовые навыки по направлению Работодателя.

2.4.5. Обеспечивать сохранение коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

2.4.6. Способствовать повышению эффективности производства и росту производительности труда.

2.4.7. Сохранять благоприятный психологический климат в коллективе и уважать права друг друга.

2.4.8. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами Общества.

3.2. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующего законодательства и Коллективным договором.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В трудовом договоре, заключенном с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.5. Работодатель обязуется ежегодно определять необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации

Работников, обучения их вторым профессиям в Обществе. Конкретный перечень профессий и специальностей, формы, периодичность и порядок обучения Работников ежегодно определяется приказом Работодателя в соответствии с потребностями, требованиями Федеральных законов и учетом финансовых возможностей Общества.

3.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, предоставляются льготы и гарантии, предусмотренные ТК РФ (ст.173-176) при получении образования впервые.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель обязуется в письменной форме сообщать об этом органам государственной службы занятости населения и профсоюзному комитету 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.

3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.9. При принятии решения о сокращении численности или штата Работодатель обязуется учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

3.11. Не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата следующие категории работников:

3.11.1. беременные женщины;

3.11.2. женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

3.11.3. одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет);

3.11.4. другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида – до 18 лет) без матери или отца.

3.12. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо в связи с ликвидацией структурного подразделения Общества, два дня в месяц для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.13. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по Обществу, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

3.14. При расторжении с работником трудового договора в связи с ликвидацией структурного подразделения Общества либо сокращением численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.15. Работодатель обязуется осуществлять политику занятости работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями, а также действующими нормативными актами.

3.16. При переводе работников на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, Работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется в виду изменение существующих условий труда.

3.17. При высвобождении женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком, им предлагаются имеющиеся вакансии, и в случае необходимости им обеспечивается обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени в Обществе определяется Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка Общества, с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) Работников определяется Работодателем с учетом характера и специфики производства, а также условий труда и устанавливается трудовым договором.

4.3. В Обществе устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для всех категорий работников в соответствии со ст. 91 ТК РФ – 40 часов в неделю.

4.4. Для отдельных категорий работников (моложе 18 лет, инвалидов I и II групп, на работах с вредными условиями труда, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенное рабочее время в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Для работников определенных должностей (профессий), где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная

законодательством ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, а также по соглашению между Работником и Работодателем вводится суммированный учет рабочего времени при условии соблюдения баланса рабочего времени в учетном периоде.

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

Графики работы доводятся до сведения Работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.7. Ведение суммированного учета рабочего времени допускается с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (квартал, год) не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период не может превышать: для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца, для остальных Работников – один год.

4.8. По соглашению сторон Работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время для категории Работников, предусмотренных статьей 93 ТК РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

4.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых статьями 97, 99, 101 ТК РФ.

4.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) может производиться по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

4.10.1. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

– при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

– при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

– для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

4.10.2. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

– при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

– при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование

централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

– при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.10.3. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.10.4. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.10.5. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.11. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия, по согласованию с профсоюзной организацией и в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

4.11.1. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится только по письменному приказу Работодателя.

4.11.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Всем Работникам Общества предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

5.2. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

5.3. Отпуск за первый год предоставляется работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Обществе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.4. До истечения шести месяцев непрерывной работы в Обществе оплачиваемый отпуск по заявлению работника Работодателем должен быть предоставлен:

5.4.1. Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

5.4.2. Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

5.4.3. Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, особенностей производственно-хозяйственной деятельности структурных подразделений Общества, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.6. Работодатель составляет график отпусков с учетом одновременного ухода в отпуск не более 15 % Работников с целью обеспечения непрерывной работы структурных подразделений Общества.

5.7. Соблюдение графика отпусков обязательно как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. На основании заявления Работника, согласованного с Работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок.

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

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

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

- ветеранам боевых действий;

- участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам;

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

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.9. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами Общества, трудовым договором, следующим категориям Работников:

5.9.1. Занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ в зависимости от класса, подкласса условий труда устанавливается следующая продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- подкласс 3.2 – 7 календарных дней,
- подкласс 3.3 – 7 календарных дней,
- подкласс 3.4 – 7 календарных дней,
- класс 4 – 14 календарных дней.

5.9.2. С ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 и не более 6 календарных дней. Перечень должностей и профессий Работников с ненормированным рабочим днем, а также количество дней отпуска по каждой должности (профессии) устанавливается согласно Приложению 3.

5.9.3. В других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.12. Работникам дополнительно предоставляется отпуск по личному заявлению, оплачиваемый по среднему дневному заработку, в порядке, предусмотренном частью 4 ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих случаях:

5.12.1. Свадьбы детей – продолжительностью один календарный день.

5.12.2. Собственной свадьбы (при вступлении в первый брак) – продолжительностью три календарных дня.

5.12.3. Рождения ребенка – продолжительностью три календарных дня.

5.12.4. В День Знаний – 1 сентября (одному из родителей или опекуну школьников 1-4 класса) – продолжительностью один календарный день. Если День Знаний приходится на воскресенье или субботу (в случаях, когда суббота является выходным днем в школе) данный дополнительный отпуск предоставляется с переносом на один (два) дня соответственно.

5.12.5. Смерти супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестер – продолжительностью три календарных дня.

5.12.6. В связи с призывом детей на военную службу – продолжительностью один календарный день.

При совпадении дней дополнительного отпуска с выходными днями Работника предоставляемый настоящим пунктом дополнительный отпуск продлевается на соответствующее количество дней.

В связи со смертью супруги, супруга, детей, родителей (в т.ч. супруга/супруги), отчима/мачехи, бывшего опекуна/попечителя работника, родных братьев и сестер работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней или по взаимному согласию сторон может предоставляться часть ежегодного оплачиваемого отпуска с соответствующим изменением графика отпусков.

5.13. Правом на дополнительный отпуск с сохранением среднего дневного заработка, указанные в п. 5.12 Работник Общества может воспользоваться непосредственно в день события, а также не ранее 5 рабочих дней перед наступлением даты события и не позднее 10 рабочих дней после наступления даты события.

5.14. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, указанные в п. 5.12 не предоставляются работникам в случае, если они находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности Работников.

5.15. Указанные в п. 5.12 дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются в календарных днях, не подлежат замене денежной компенсацией и разделению на части.

5.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуска без сохранения заработной платы в удобное для Работника время в соответствии со статьями 128 и 263 ТК РФ, иными федеральными законами.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Общества производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» (Приложение 1).

6.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме, путем перечисления на указанный Работником счет в банке (пластиковую карту), либо путем выдачи через кассу Общества не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- за первую половину месяца – 29 числа расчетного месяца, а в феврале – 28 числа расчетного месяца;
- за вторую половину месяца – 14 числа месяца, следующего за расчетным, с выдачей расчетного листка о начисленной заработной плате.

6.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать дней до дня выплаты заработной платы или восемнадцать дней до начала отпуска (с учетом возможных переносов при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем). При этом Работники несут персональную ответственность за правильность предоставления реквизитов для перевода заработной платы в кредитную организацию (банк), указанную в письменном заявлении. Организация открытия счета в выбранной Работником кредитной организации и расчеты по его обслуживанию осуществляются Работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного Работником с кредитной организацией.

6.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Размер должностного оклада (тарифной ставки) конкретного Работника устанавливается в штатном расписании и трудовом договоре.

6.6. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже месячной тарифной ставки рабочего первого разряда.

6.7. Месячная тарифная ставка рабочего первого разряда устанавливается Работодателем в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

6.8. Работодатель обязуется ежегодно устанавливать минимальную тарифную ставку¹ (МТС), для расчета выплат социальных льгот и компенсаций работникам.

6.9. Работодатель обязуется выплачивать каждому Работнику Общества заработную плату, которая зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.10. Пересмотр должностных окладов (тарифных ставок) работников Общества производится в соответствии с утвержденными Схемами и при наличии средств, предусмотренных в Бюджете доходов и расходов Общества.

6.11. Работодатель обязуется сохранять при изменении должностных окладов (тарифных ставок) тарифные коэффициенты и соотношения, отражающие различия в сложности труда по каждой профессионально-квалификационной группе.

6.12. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится в порядке, установленном ТК РФ.

¹ Минимальная тарифная ставка (МТС) – расчетная величина, принимаемая для выплат социальных льгот и компенсаций работникам, устанавливается приказом Генерального директора Общества по согласованию с Управлением по работе с персоналом ООО «Газпром межрегионгаз» - Управляющая организация АО «Газпром газораспределение»

6.13. Заработная плата женщинам, работающим в сельской местности, выплачивается в том же размере, что и при нормальной продолжительности еженедельной работы.

6.14. Работникам, выполняющим наряду с основной работой работу в порядке внутреннего совмещения по другой должности (профессии), надбавка за стаж работы и иные выплаты к должностному окладу (тарифной ставке) производятся по основной работе и по совмещаемой должности (профессии), из расчета не более одного должностного оклада (тарифной ставки).

6.15. Работодатель обязуется осуществлять программу награждения Работников за высокие производственные показатели и особые заслуги определяется Приложением 11 (Положение о награждении знаками отличия за достижения в труде ОАО «Газпром газораспределения Воронеж»).

6.16. Работодатель вправе по итогам работы за год с учетом мнения трудового коллектива принять решение о применении к неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций следующих видов поощрения: объявление благодарности, награждение ценным подарком или единовременной денежной премией, занесение на Доску почета, награждение Почетной грамотой и др.

6.17. Правила и порядок направления Работников Общества в служебные командировки определяется отдельным Положением о служебных командировках ОАО «Газпром газораспределение Воронеж», которое утверждается приказом генерального директора Общества.

6.18. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности), среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии с Положением о служебных командировках.

6.19. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, возмещаются следующие расходы, связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные.

Перечень профессий работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, определен в Приложении 4 Коллективного договора.

6.20. Работодатель обязуется освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которое привлекло работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивает работнику компенсацию в размере, определенном законом.

6.21. Гарантии и компенсации работнику при временной нетрудоспособности, несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании, в случае сдачи им крови и ее компонентов, при направлении для

повышения квалификации предоставляются в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст.182-187).

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Раздел разработан с учетом политики ПАО «Газпром» и АО «Газпром газораспределение» в области охраны труда и промышленной безопасности. Основной концепцией Общества является приоритет охраны труда и промышленной безопасности. Никакие соображения экономического, технического или иного плана не могут быть приняты во внимание, если они противоречат интересам обеспечения безопасности работающих на производстве, населения и окружающей среды. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Обществе возлагаются на работодателя.

Работодатель обеспечивает Работникам безопасность жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности и несет за это ответственность в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

7.2.1. функционирование Единой системы управления охраной труда и промышленной безопасности;

7.2.2. разработку карт идентификации опасностей и оценки рисков, а также ознакомление с ними Работников;

7.2.3. безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.2.4. режим труда и отдыха Работников в соответствии с действующим законодательством;

7.2.5. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.2.6. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работника;

7.2.7. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, согласно **Приложениям 5, 6;**

7.2.8. выдачу бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по нормам и в порядке, установленном законодательством РФ (**Приложение 7**);

7.2.9. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение

инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

7.2.10. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.2.11. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, законодательства по охране труда, иных нормативно-правовых актов с участием представителей выборного органа профсоюзной организации;

7.2.12. организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.13. в случаях, предусмотренных действующим законодательством, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) и т.д. с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (**Приложение 8**);

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

7.2.15. информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты;

7.2.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.2.17. расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.18. учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профессиональных заболеваний в обществе, совместно с выборным органом Профсоюзной организации разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению;

7.2.19. приглашать представителей выборного органа профсоюзной организации для участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.20. бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.2.21. санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи, комнатами для отдыха, санитарными постами с аптечками, укомплектованными наборами лекарственных средств в соответствии с требованиями санитарных норм и правил (СНиП);

7.2.22. обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.23. ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

7.2.24. выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий по охране труда и пожарной безопасности в соответствии с ежегодными планами;

7.2.25. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения профсоюзной организации или уполномоченного Работниками органа в установленном порядке;

7.2.26. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

7.2.27. выполнение иных обязанностей, установленных ст. 212 Трудового кодекса РФ.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда;

7.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, в течение всего рабочего времени носить специальную одежду и обувь, использовать средства индивидуальной защиты;

7.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности (**Приложение 9**);

7.3.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.3.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права

требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

7.5. За нарушение Работником и Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Представительный орган обязуется:

7.6.1. отстаивать интересы и требования Работников – членов Профсоюзной организации по обеспечению безопасных и здоровых условий труда;

7.6.2. обеспечивать постоянный контроль выполнения Работодателем мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда на производстве и предоставлением предусмотренных льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.6.3. участвовать в проведении ежегодного анализа общей заболеваемости Работников Общества с целью выявления неблагоприятных производственных факторов, санитарно-бытовых условий на рабочих местах и разработки рекомендаций для Работодателя по обеспечению нуждающихся санаторно-курортным и профилактическим лечением.

7.6.4. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

7.6.5. принимать участие в разработке и согласовании планов по улучшению условий труда в Обществе.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Предоставление льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Разделом, осуществляется в пределах утвержденного на отчетный год бюджета доходов и расходов Общества и является правом, а не обязанностью Общества.

8.2. Льготы и компенсации, предоставляемые работникам Общества, включаются в совокупный доход и подлежат налогообложению в установленном порядке.

8.3. Конкретные размеры выплат, предусмотренные пунктом 8.4.1. данного Раздела, единые для всех работников Общества, устанавливаются приказом генерального директора Общества на календарный год в пределах, предусмотренных указанными пунктами.

8.4. Социальная поддержка Работников и членов их семей

8.4.1. Один раз в год частично компенсируется стоимость путевок в санатории, профилактории (по назначению врача) Работникам и членам их семей в зависимости от стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» в следующих размерах:

Стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»	Максимальный процент компенсации	Предельная сумма компенсации, МТС
До 5 лет (включительно)	60%	не более 5
От 5 до 10 лет (включительно)	70%	не более 7,5
От 10 до 20 лет (включительно)	80%	не более 9
Свыше 20 лет	85%	не более 11

К членам семьи Работника относятся – супруг (супруга), дети работника, проживающие совместно с ним либо являющиеся его иждивенцами (дети в возрасте до 18 лет и дети, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в возрасте до 24 лет).

Компенсация стоимости путевок членам семьи производится при условии их совместной поездки с Работником на отдых.

8.4.2. Компенсировать 50% полной стоимости путевки в оздоровительные лагеря на территории Российской Федерации детям (в возрасте от 6 до 14 лет включительно) работников Общества но не более 6 МТС.

8.4.3. Компенсация расходов на содержание детей в оздоровительных лагерях производится один раз в год. В случае использования права Работником на компенсацию, предусмотренную пунктом 8.4.1, компенсация стоимости путевок на ребенка, предусмотренная пунктом 8.4.2, не производится.

8.4.4. Производится оплата стоимости обучения Работников, направляемых на учебу, семинары, программы повышения квалификации, программы переподготовки в соответствии с договорами, заключаемыми Обществом с образовательными учреждениями.

8.4.5. Осуществляется дополнительное пенсионное обеспечение Работников через АО «Негосударственный пенсионный фонд ГАЗФОНД» (АО «НПФ ГАЗФОНД») в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников при наличии финансово-экономической возможности.

В случае отсутствия у Общества финансово-экономической возможности реализации негосударственного обеспечения, действие Положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников может быть в установленном порядке приостановлено (отменено).

8.4.6. По заявлению работников может оказываться дополнительная материальная помощь в следующих размерах:

8.4.6.1. **20%** от суммы понесенного работником материального ущерба, но не более **25 МТС** – в случае порчи или кражи личного имущества неустановленными лицами, а также его утраты при пожаре, стихийном бедствии, наводнение и т.п. (при наличии подтверждающих документов из компетентных органов о событии, повлекшем возникновение ущерба).

8.4.6.2. В размере, определяемом генеральным директором Общества, – в других исключительных случаях (в связи с тяжелым материальным положением работника и др.).

Материальная помощь, предусмотренная настоящим пунктом, может быть выплачена в конце календарного года.

8.4.7. В случае смерти Работника оказывается (по заявлению родственников) материальная помощь в размере 20 тысяч рублей одному из членов семьи умершего работника, при отсутствии членов семьи – близким или иным родственникам, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию погребения умершего, что подтверждается соответствующими документами (свидетельство о браке, свидетельство о рождении и др.).

Право на получение материальной помощи предоставляется по основному месту работы и сохраняется в течение шести месяцев после смерти работника.

8.4.8. В случае смерти близкого родственника (супруга (супруги), детей, родителей, бывшего опекуна/попечителя Работника) оказывается материальная помощь в размере 10 тысяч рублей.

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

Выплата предоставляется по основному месту работы, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня наступления события.

8.4.9. Работникам (одному из родителей, в случае если оба работают в Обществе) при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет) выплачивается единовременная материальную помощь в размере 15 тысяч рублей. В случае рождения (усыновления, удочерения или оформления опекуна) одновременно двух и более детей единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

8.5. Социальная поддержка Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве

8.5.1. Работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве или получившим профессиональное заболевание, сверх пособия по возмещению ущерба, установленного государством, выплачивается дополнительное единовременное пособие для компенсации расходов на лечение в следующих размерах:

8.5.1.1. При смертельном исходе – **25 МТС, но не более 10** годовых средних заработков (одному из членов семьи умершего Работника);

8.5.1.2. При установлении инвалидности:

I группы – **20 МТС, но не более 10** годовых средних заработков;

II группы – **15 МТС, но не более 5** годовых средних заработков;

III группы – **10 МТС, но не более 1** годового среднего заработка;

8.5.1.3. При несчастном случае с временной утратой трудоспособности более четырех месяцев подряд – **5 МТС, но не более 0,5** годового среднего заработка, при установлении инвалидности без ограничения способности к трудовой деятельности – **5 МТС, но не более 1** годового среднего заработка.

Дополнительное единовременное пособие выплачивается на основании решения генерального директора Общества. Право на получение дополнительного единовременного пособия сохраняется в течение года со дня

получения профессионального заболевания или наступления несчастного случая. Дополнительное единовременное пособие выплачивается Обществом в денежной форме не позднее двух месяцев со дня обращения Работника, пострадавшего от несчастного случая или получившего профессиональное заболевание, либо членов семьи Работника в случае его смерти.

Дополнительное единовременное пособие выплачивается Обществом за вычетом страховых сумм, начисленных в случаях страхования работника по договорам добровольного страхования, за счет средств Общества.

Если несчастный случай или профессиональное заболевание наступили по вине Работника либо установлено, что грубая неосторожность Работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то размер выплачиваемого пособия может быть изменен с учетом степени вины пострадавшего или получившего профессиональное заболевание, установленное в предусмотренном законом порядке.

Если несчастный случай или профессиональное заболевание наступили вследствие выполнения Работником своих трудовых обязанностей (функций) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, указанное пособие не выплачивается.

8.5.2. Производится компенсация расходов на оплату стоимости обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования детям-сиротам умерших (погибших) работников до достижения ими возраста 24 лет (при предоставлении подтверждающих документов о произведенных расходах) в сумме **не более 10 МТС** в год на ребенка, получая образование соответствующего уровня впервые.

8.6. Выплаты, указанные в Разделе 8 настоящего Коллективного договора, осуществляются на основании письменного заявления Работника или иных лиц, с приложением необходимых подтверждающих документов и приказа генерального директора.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по работе с молодыми специалистами в целях обеспечения профессиональной адаптации и профессионального роста.

9.1.2. Для обеспечения Общества высококвалифицированными специалистами, при наличии финансовых возможностей поддерживать программы магистерской подготовки, реализуемые российскими техническими ВУЗами.

9.1.3. Содействовать комиссиям по работе с молодежью по оценке, отбору, привлечению, закреплению, профессиональному становлению и развитию молодых работников в Обществе, формированию условий для их устойчивого и эффективного развития и привлечению к социально-экономической и культурной жизни Общества.

9.1.4. Принимать на работу при наличии вакантных рабочих мест бывших работников Общества, уволенных в связи с призывом на действительную

срочную службу в Вооруженных силах РФ, - в течение 3-х месяцев с момента окончания службы (ст. 83 ТК РФ).

9.1.5. При необходимости направлять на учебу за счет Общества молодых специалистов в образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования по основным специальностям, требуемым Обществу, с заключением соответствующего договора с работником.

9.1.6. Содействовать проведению культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий среди молодых работников и членов их семей.

9.1.7. Расширять практику зачисления молодых работников в соответствии с их профессиональными качествами, в резерв на замещение должностей руководителей Общества, филиалов, структурных подразделений и ведущих специалистов.

9.2. Профсоюзная организация обязуется:

9.2.1. Оказывать содействие в реализации и пропаганде корпоративных программ по работе с молодыми работниками.

9.2.2. Оказывать всемерную помощь молодым специалистам в организации культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий.

10. ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЩЕСТВЕ

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

10.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

10.2.2. содействия их занятости;

10.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

10.2.4. соблюдения законодательства о труде;

10.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами, настоящим коллективным договором, Работодатель обязуется:

10.3.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса РФ).

10.3.2. Не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст.370 ТК части третья-пятая, п.5 ст.11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

10.3.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, для защиты прав и интересов Работников.

10.3.4. Расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, - оформлять его в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей".

10.4. Распространить действие «Положения об оплате и стимулировании труда работников ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» в части премирования, выплаты надбавок за выслугу лет, выплаты вознаграждения за общие результаты работы по итогам года и другие льготы, предоставляемые работникам Общества на освобожденных профсоюзных работников. Работодатель перечисляет на счет профсоюзной организации премии, надбавки с начислением страховых взносов во внебюджетные фонды.

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

10.6. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

10.7. Расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса с Работниками, являющимися членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения объединенной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса РФ.

10.8. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.9. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций филиалов ОАО «Газпром газораспределение Воронеж», не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.10. Объединенная профсоюзная организация участвует в организации конкурсов, спортивных и праздничных мероприятий, проводимых в Обществе.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 1 июля 2020 года и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом.

Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия (одобрения, утверждения) общим собранием (конференцией) работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

11.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Для этого стороны на паритетных началах создают комиссию, работающую по плану, утвержденному сторонами.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профсоюзная организация, подписавшая коллективный договор, для контроля его выполнения проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее.

11.6. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении Общества, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и технико-технологических изменениях в Обществе, а также о состоянии его социально-бытовой сферы, рассматривать предложения работников, профкома по вопросам деятельности Общества, направленные на ее совершенствование.

Коллективный договор на 2020-2022 года согласован:

Заместитель генерального директора-
главный инженер

Заместитель генерального директора
по экономике и финансам

А.В.Ларин

Т.А.Пастушкова

Заместитель генерального директора
по экономике и финансам

Т.А.Пастушкова

Заместитель генерального директора
по общим вопросам

С.И.Дорохин

Главный бухгалтер

М.В.Ярцев

Начальник юридического управления

Л.В.Куклина