

**Частное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования «Учебный центр
Публичного акционерного общества «Газпром»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работниками Частного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования «Учебный центр
Публичного акционерного общества «Газпром»**

и

**Частным образовательным учреждением дополнительного
профессионального образования «Учебный центр Публичного
акционерного общества «Газпром»
на 2019 – 2021 годы**

С изменениями:

Дополнительное соглашение № 1 (от 10.12.2020 г.)

Дополнительное соглашение № 2 (от 25.11.2021 г.)

**д. Хволово
28.12.2018**

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
Раздел 2.	ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН	5
Раздел 3.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	7
Раздел 4.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
Раздел 5.	ОПЛАТА ТРУДА	11
Раздел 6.	СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	14
Раздел 7.	СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	14
Раздел 8.	ОХРАНА ТРУДА	24
Раздел 9.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА	26
Раздел 10.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	27
Приложение № 1.	Состав Комиссии ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром» для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора между работниками ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром» и ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром» на 2019 – 2021 годы и заключения коллективного договора между работниками ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром» и ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром» на 2019 – 2021 годы.....	28
Приложение № 2.	Правила внутреннего трудового распорядка для работников ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром»	30
Приложение № 3.	Положение об оплате труда работников ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром».....	43
Приложение № 4.	Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром».....	53
Приложение № 5	Порядок медицинского обеспечения работников ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром» и членов их семей.....	55
Приложение № 6.	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром».....	60

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром»
и ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром»
на 2019 – 2021 годы

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебный центр Публичного акционерного общества «Газпром» (ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром») (далее – Работники), в лице представителя работников Е.А. Смирнова, действующего на основании решения общего собрания Работников (протокол от 21.11.2018 № 3), (далее – представитель Работников, уполномоченный представительный орган Работников) и ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром» (далее – Работодатель, Учебный центр) в лице Директора В.В. Щепетильникова, 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), а также Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2016 – 2018 годы (срок действия продлен на период с 01.01.2019 по 31.12.2021 дополнительным соглашением от 21.09.2018) (далее – Генеральный договор), Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014 – 2016 годы (срок действия продлен на три года, до 31.12.2019, дополнительным соглашением от 30.11.2016, утвержденным Общеотраслевым профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, Наблюдательным советом Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности) (далее – Отраслевое соглашение).

Цель заключения Договора:

совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога Сторон Договора;

создание на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности Работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности Учебного центра;

формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

создания действенного механизма обеспечения социальной стабильности в Учебном центре;

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

Основные термины:

Для целей Договора применяются следующие термины и определения:

Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем, за исключением лиц, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев.

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

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

Многодетная семья – семья, воспитывающая троих и более детей в возрасте до 18 лет, а также детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, – до 24 лет.

Молодые Работники – лица в возрасте до 35 лет.

Дети-инвалиды – лица из числа инвалидов в возрасте от 4 до 18 лет.

Инвалид с детства – лица из числа инвалидов-детства в возрасте старше 18 лет.

Члены семьи Работника – супруг (супруга Работника), дети Работника в возрасте до 18 лет, дети Работника, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, до 24 лет, дети Работника, являющиеся нетрудоспособными инвалидами, независимо от возраста, родители Работника по достижении ими пенсионного возраста, родители Работника, являющиеся нетрудоспособными инвалидами, независимо от возраста.

Пенсия по инвалидности:

до 01.01.2015 трудовая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

с 01.01.2015 страховая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Пенсия по старости:

до 01.01.2015 трудовая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

с 01.01.2015 страховая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Работодатель выполняет обязательства перед Работниками, предусмотренные Договором, в полном объеме при наличии финансово-экономических возможностей, обеспеченных сметой доходов и расходов Учебного центра, ежегодно утверждаемой Учредителем.

1.2. Признание бывших Работников пенсионерами Учебного центра и их социальная защита осуществляется в соответствии с Положением о социальной защите пенсионеров Учебного центра.

1.3. Регулирование социально-трудовых отношений в Учебном центре, ведение переговоров по заключению Договора, внесению изменений и дополнений в него, контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией Учебного центра для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора между работниками Учебного центра и Учебным центром на 2019 – 2021 годы и заключения коллективного договора между работниками Учебного центра и Учебным центром на 2019 – 2021 годы (далее – Комиссия), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон (приложение № 1).

Комиссия осуществляет толкование положений Договора. Разъяснения Комиссии по вопросам применения положений Договора являются обязательными для Работников и Работодателя и доводятся до их сведения.

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

1.5. Дополнения и изменения к Договору, повышающие размеры социальных льгот, утверждаются совместным решением Сторон. Дополнения и изменения, ухудшающие положения Договора не допускаются.

1.6. Договор не ограничивает права Работодателя в расширении социальных льгот, гарантий и компенсаций в зависимости от его финансово-экономических возможностей.

1.7. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных Договором, сверх установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, осуществляется за счет средств Работодателя.

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

Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования

социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные Договором обязательства.

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

2.1.4. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций и принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в Учебном центре.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, и их финансирование в пределах сметы доходов и расходов Учебного центра, ежегодно утверждаемой Учредителем.

2.2.2. Принимать меры, направленные на:
охрану здоровья Работников и создание безопасных условий труда;
повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников в соответствии с действующими в ПАО «Газпром» и Учебном центре локальными нормативными актами.

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

2.2.4. Признавать представителя Работников единственным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с представителем Работников в соответствии с Кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Договором.

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

2.3. Представитель Работников обязуется:

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

2.3.2. Представлять интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

2.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных 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. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами ПАО «Газпром», Учебного центра, трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме, а также на основании фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

По вопросам, не урегулированным трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, Генеральным соглашением, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и Учебного центра.

3.4. О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Кодексом.

3.5. Изменение подведомственности (подчиненности) Учебного центра или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками.

3.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учебного центра (далее – Правила) (приложение № 2), Договором, иными локальными нормативными

актами ПАО «Газпром», Учебного центра, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работников.

3.7. Обязательства Сторон по трудовому договору могут быть изменены только по их взаимному соглашению.

3.8. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть прекращен по общим основаниям, предусмотренным статьей 77 Кодекса, а также по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

3.9. Представитель Работников обязуется осуществлять систематический контроль за соблюдением трудового законодательства и действующих локальных нормативных актов ПАО «Газпром», Учебного центра, связанных с трудовыми отношениями.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в Правилах (приложение № 2) с учетом мнения представительного органа Работников порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

4.2. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.3. Для Работников предусматривается пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 (в редакции Федерального закона от 24.08.1995 № 152-ФЗ), не может превышать 36 часов в неделю, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Комиссии.

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

4.5. Работодатель может устанавливать суммированный учет рабочего времени в соответствии со статьей 104 Кодекса.

Введение суммированного учета рабочего времени допускается с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами (приложение № 2).

4.6. По соглашению между Работниками и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для категорий Работников, предусмотренных статьей 93 Кодекса.

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

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

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

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

За работу в выходной или нерабочий праздничный день Работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года, либо он может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется Работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учебного центра.

Использование другого дня отдыха без разрешения руководителя структурного подразделения считается прогулом.

4.9. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с

тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 Кодекса). Такое разделение производится распоряжением Работодателя, с учетом мнения представителя Работников.

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

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами (приложение № 2).

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами (приложение № 2).

4.11. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), продолжительность которых должна быть не менее 42 часов.

В Учебном центре для Работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

4.12. В каждом рабочем году Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

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

По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные его части, как правило, не менее 7 календарных дней.

4.13. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами ПАО «Газпром», Учебного центра, Договором.

4.14. Работодатель устанавливает ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для следующих должностей Работников с ненормированным рабочим днем:

заместители директора по направлениям деятельности – 3 календарных дня;

главный бухгалтер – 3 календарных дня;

заместитель главного инженера – 3 календарных дня.

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

одному из работающих в Учебного центра 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, женам военнослужащих, проходящих военную службу по призыву в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;

инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности I – II степени;

Работникам в возрасте до 18 лет;

участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;

участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам (Закон Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» с последующими изменениями и дополнениями);

ветеранам труда (Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (с последующими изменениями и дополнениями);

в других случаях, предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление отпусков данным категориям Работников учитывается при составлении графика отпусков.

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

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

4.18. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, – три дня один раз в год;

предусмотренных статьями 128 и 263 Кодекса, а также иными федеральными законами;

по соглашению между Работниками и Работодателем.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель устанавливает систему оплаты труда Работников, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок, премирования,

вознаграждения по итогам работы за год, иное материальное стимулирование и другие выплаты в соответствии с законодательством и на основе локальных нормативных актов ПАО «Газпром», Учебного центра, принимаемых с учетом мнения представительного органа Работников.

5.2. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учебного центра (приложение № 3).

5.3. Пересмотр действующих и введение новых условий, форм и систем оплаты труда и материального стимулирования, порядок введения, замены и пересмотра норм труда осуществляется с учетом мнения представительного органа Работников.

Все изменения о размерах и условиях оплаты труда производятся Работодателем с обязательным извещением Работников не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель вправе в одностороннем порядке улучшить условия оплаты труда и в письменном виде уведомить об этом Работников.

5.4. Работодатель ежегодно при формировании сметы доходов и расходов Учебного центра учитывает величину минимальной тарифной ставки, которая определяется ПАО «Газпром», с учетом роста среднемесячной заработной платы в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах к предыдущему году и в соответствии с прогнозируемым повышением индекса потребительских цен на соответствующий год на основании данных Министерства экономического развития Российской Федерации.

Сроки и размеры повышения (индексации) должностных окладов Работников устанавливаются приказом ПАО «Газпром».

5.5. Минимальная тарифная ставка¹ устанавливается приказом ПАО «Газпром».

На основе минимальной тарифной ставки определяются диапазоны должностных окладов Работников.

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

5.6. В соответствии с порядком, установленным статьей 136 Кодекса, заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления на указанный Работником счет в ГПБ (АО) на условиях, определенных Договором или трудовым договором. Выплата заработной платы производится 5-го и 20-го числа каждого месяца.

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

¹ Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда основного производства (добыча, транспортировка газа) в нормальных условиях труда по Базовой тарифной сетке.

5.7. Оплата отпусков производится Работодателем не позднее, чем за три календарных дня до их начала (при условии подачи заявления не позднее, чем за десять дней до начала отпуска).

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

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

5.9. Работодатель при выплате заработной платы обязан в письменной форме извещать каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем приказом Директора с учетом мнения представительного органа Работников.

5.10. Работодатель сохраняет место работы (должность) и средний заработок при направлении Работников в служебные командировки, а также возмещает возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя, согласно статьям 167 и 168 Кодекса.

5.11. Работодатель сохраняет за Работниками, направленными для повышения квалификации с отрывом от работы, место работы (должность) и среднюю заработную плату, а Работникам, направленным для повышения квалификации в другую местность, возмещает командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для служебных командировок в Учебном центре.

5.12. Представитель Работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам.

5.13. Работодатель совершенствует организацию труда и производства с учетом результатов аттестации рабочих мест и других мер.

5.14. Работодатель обеспечивает совершенствование норм и нормативов по труду на основе единой системы управления нормированием труда, утверждаемой ПАО «Газпром».

5.15. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Кодексом, устанавливается порядок ее исчисления, определенный в статье 139 Кодекса.

Раздел 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны обязуются:

6.1.1. Осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами и Договором.

6.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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 не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата 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.

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

6.3. Представитель Работников обязуется:

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

6.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам (если иное не установлено трудовым договором)

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

7.1.1. Производить Работникам по их заявлению один раз в течение календарного года² компенсацию фактических расходов (включая расходы на членов семьи Работников при их совместной поездке), связанных с отдыхом на территории Российской Федерации, либо Республики Беларусь или Республики Армения на объектах санаторно-курортного назначения, в гостиницах и иных средствах размещения, находящихся на балансе ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций или являющихся объектами инвестирования указанных организаций. Компенсация производится в зависимости от стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром»³ в следующих размерах:

Стаж работы	Размер компенсации затрат на отдых или лечение (в процентах от затрат)	Предельная сумма компенсаций затрат на отдых или лечение, включая членов семьи Работника (в минимальных тарифных ставках)
до 5 лет (включительно)	40	5
свыше 5 до 10 лет (включительно)	60	7,5
свыше 10 до 15 лет (включительно)	70	9
свыше 15 до 20 лет (включительно)	75	10
свыше 20 лет	85	11

Компенсация расходов производится на:

приобретение санаторно-курортных, туристических и других путевок (включая путевки выходного дня);

проживание в гостиницах, в домах и базах отдыха;

проезд к месту использования отпуска и обратно (включая использование личного транспорта для проезда к месту использования отпуска и обратно).

Компенсация расходов производится только за период нахождения Работника в ежегодном основном оплачиваемом отпуске (кроме компенсации расходов за приобретенные путевки выходного дня) по его возвращении из отпуска и предоставлении подлинных первичных документов, подтверждающих произведенные расходы.

Размер компенсации расходов на проезд Работника и членов его семьи при их совместной поездке к месту использования отпуска и обратно личным транспортом определяется по справке о стоимости проезда железнодорожным транспортом в купейном вагоне скорого фирменного поезда кратчайшим путем до ближайшего к месту проведения отпуска населенного пункта и обратно,

² Календарный год, за который предоставляется компенсация Работнику, соответствует календарному году окончания срока путевки, лечения или проживания в гостинице.

³ Стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» при установлении компенсаций, единовременных пособий, доплат к пенсии и т.п. определяется в соответствии с Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром» (Приложение № 4).

представляемой Работником, при наличии документов, подтверждающих его нахождение в месте проведения отпуска.

Если Работник проводил время своего отпуска в нескольких местах, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места и обратно.

Право на данную компенсацию за первый год работы в Учебном центре возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска.

Компенсация расходов производится при условии, что документы, подтверждающие оплату санаторно-курортных, туристических и других путевок (включая путевки выходного дня), проживания в гостиницах, в домах и базах отдыха, проезда к месту использования отпуска и обратно, оформлены на имя Работника.

Указанные компенсации являются целевыми и не суммируются в случае, если Работник своевременно не воспользовался своим правом на компенсацию расходов, связанных с отдыхом и лечением.

В случае если в Учебном центре работает несколько членов семьи, то право на компенсацию указанных затрат имеет каждый из них.

7.1.2. Производить Работникам доплату сверх размера пособия по временной нетрудоспособности, исчисленного в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», до размера 85 процентов среднего заработка для листков нетрудоспособности, определяемого следующим образом:

по листкам нетрудоспособности при отпусках по беременности и родам расчет средней заработной платы определяется в соответствии со статьей 139 Кодекса;

по листкам нетрудоспособности при заболевании Работника и иным, установленным законодательством причинам нетрудоспособности, расчет среднего заработка Работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата (календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). Для расчета среднего заработка учитываются следующие виды выплат:

- а) тарифные ставки, должностные оклады;
- б) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, должностным окладам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время;
- в) оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- г) вознаграждение по итогам работы за год.

Доплата до 85 процентов среднего заработка производится с учетом страхового стажа Работника.

7.1.3. Производить выплату единовременного пособия Работникам (по их заявлению), увольняющимся из Учебного центра по любым основаниям (за исключением увольнения по пунктам 5 – 11 статьи 81 Кодекса) по достижении возраста, дающего право на пенсию по старости, в том числе и при ее досрочном назначении, а также при увольнении на пенсию по инвалидности, исходя из среднего заработка в зависимости от стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» в следующих размерах:

Стаж работы	Размер пособия Работникам (количество средних зарплаток)
от 5 до 10 лет (включительно)	5
свыше 10 до 15 лет (включительно)	8
свыше 15 до 20 лет (включительно)	11
свыше 20 лет	14

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

Право на получение единовременного пособия утрачивается при продолжении Работником трудовой деятельности по истечении шести месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости⁴.

Выплата единовременного пособия Работникам, имеющим право на досрочное назначение пенсии по старости, производится при их увольнении в любое время после достижения возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости, но не позднее шести месяцев после достижения возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости на общих основаниях.

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

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

⁴ Право на получение единовременного пособия руководящими работниками, с которыми трудовые договоры заключает Председатель Правления ПАО «Газпром» в соответствии с перечнем должностей, предусмотренными внутренними документами ПАО «Газпром» сохраняется и по истечении шести месяцев после достижения ими возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости на общих основаниях.

Работники имеют право на получение данного пособия за счет Учебного центра только один раз.

7.1.4. В целях возмещения вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим в результате несчастного случая при выполнении своих трудовых обязанностей (функций), выплачивать единовременную компенсационную выплату в следующих размерах:

при установлении инвалидности:

I группы – 10 годовых заработков;

II группы – 5 годовых заработков;

III группы – 1 годовой заработок;

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

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

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

Исчисление годовых заработков производится исходя из фактически начисленной Работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за двенадцать месяцев, предшествующих месяцу, в котором установлено профессиональное заболевание или произошел несчастный случай.

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

Единовременная компенсационная выплата выплачивается на основании решения Работодателя с учетом мнения представительного органа Работников.

Право на получение единовременной компенсационной выплаты сохраняется в течение года со дня наступления профессионального заболевания или несчастного случая при выполнении Работником своих трудовых обязанностей (функций). 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 при выполнении Работником своих трудовых обязанностей (функций) или профессиональное заболевание наступили по вине Работника, либо будет установлено, что грубая неосторожность Работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то размер единовременной компенсационной выплаты может быть изменен с учетом степени вины пострадавшего или получившего

профессиональное заболевание, установленной в предусмотренном законом порядке.

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

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

7.1.6. Направлять на лечение согласно медицинским показаниям работающих инвалидов, получивших трудовое увечье во время работы в Учебном центре. В случае невозможности направления на лечение выплачивать один раз в год материальную помощь в размере не менее четырех и не более шести минимальных тарифных ставок.

7.1.7. Сохранять членам семьи Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве, возможность получать медицинское обеспечение в порядке, установленном локальными нормативными актами Учебного центра, а их детям возможность пользоваться дошкольными образовательными учреждениями и организациями отдыха детей и их оздоровления на равных условиях с Работниками.

7.1.8. В случае смерти Работников одному из членов семьи⁵ умершего Работника:

оказывать материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок;

компенсировать расходы на услуги по погребению⁶ умершего Работника, в размерах, не превышающих десяти минимальных тарифных ставок при предоставлении подлинных первичных документов, подтверждающих произведенные расходы.

7.1.9. Оказывать материальную помощь в следующих случаях и размерах:

а) три минимальные тарифные ставки один раз в течение календарного года на основании приказа Учебного центра:

Работникам – ветеранам боевых действий на территории других государств, а также бывшим военнослужащим, выполнявшим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах;

⁵ При отсутствии членов семьи – близким или иным родственникам, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию погребения умершего, с подтверждением затрат соответствующими документами (счета, квитанции, чеки и др.).

⁶ Перечень услуг по погребению, подлежащих возмещению, определяется в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

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

б) по заявлениям Работников в размере четырех минимальных тарифных ставок в случае смерти супруга (супруги), детей и родителей Работника.

В случае если в Учебном центре работают несколько членов семьи, из числа имеющих право на выплату, указанную в подпункте 7.1.9 «б» Договора, то указанная льгота предоставляется одному из них;

в) в других исключительных случаях по заявлению Работника⁷.

7.1.10. Предоставлять по заявлению Работников дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях:

рождения ребенка – 1 день;

регистрации собственного брака – 1 день;

регистрации брака детей – 1 день;

в День знаний (1 сентября) либо в другой первый день учебного года одному из родителей либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 – 4 классы) – 1 день;

смерти членов семьи Работника, родных братьев (сестер) Работника – 3 календарных дня, а в случае, если Работнику необходимо выехать к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства, то количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска определяется руководителем структурного подразделения, но не более 7 календарных дней.

Указанные дополнительные отпуска:

не предоставляются Работникам в случаях нахождения Работника в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности Работника в период событий, за которые они предоставляются;

не подлежат замене денежной компенсацией.

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

7.1.12. Обеспечивать Работников, а также членов их семей комплексом медицинских мероприятий, направленных на оздоровление, профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья Работников, продление их профессионального долголетия в соответствии с Порядком медицинского обеспечения работников Учебного центра и членов их семей (приложение № 5). Финансирование мероприятий по медицинскому обеспечению работникам осуществляется с учетом финансово-экономических возможностей Учебного центра.

Цели, условия и порядок организации добровольного медицинского страхования Работников, членов их семей, пенсионеров Учебного центра

⁷ Размер материальной помощи определяется Работодателем в каждом конкретном случае.

определяются Положением о добровольном медицинском страховании в Учебном центре.

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

Медицинское обеспечение осуществляется, в первую очередь, на базе здравпунктов и медицинских организаций, находящихся на балансе ПАО «Газпром» и дочерних обществ, а также на базе сторонних медицинских организаций, с которыми у Работодателя или страховщика имеются договоры на оказание соответствующих медицинских услуг.

7.1.13. Способствовать улучшению жилищных условий Работников в соответствии с действующим Положением о жилищной политике ПАО «Газпром», утвержденным ПАО «Газпром».

7.1.14. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников, утвержденным Учебным центром.

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

Для обеспечения социальной защищенности работающих женщин, других лиц с семейными обязанностями и молодых Работников Работодатель обязуется:

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

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

7.2.2. Выплачивать одному из родителей 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 пятнадцати минимальных тарифных ставок.

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

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

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

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

7.2.4. Производить ежеквартально частичную компенсацию расходов Работников (родительской платы) за содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях при представлении подлинных первичных документов, подтверждающих произведенные расходы в размере 80 процентов, а Работникам, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, – в размере 90 процентов расходов за содержание детей в дошкольном образовательном учреждении.

Размер частичной компенсации расходов Работников за содержание каждого ребенка в дошкольном образовательном учреждении не может превышать 0,3 минимальной тарифной ставки в месяц.

Если в Учебном центре работают оба супруга, то компенсация выплачивается одному из них.

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

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

Выделение указанных путевок, приобретаемых за счет средств Работодателя, производится по заявлениям Работников.

7.2.6. Оказывать материальную помощь один раз в течение календарного года на основании приказа Учебного центра:

- а) в размере пяти минимальных тарифных ставок многодетным семьям;
- б) в размере десяти минимальных тарифных ставок Работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида.

Если оба супруга работают в Учебном центре, то указанные льготы, установленные подпунктом 7.2.6., предоставляются одному из них.

7.2.7. Выплачивать материальную помощь в размере семи минимальных тарифных ставок один раз в течение календарного года единственному родителю⁸, воспитывающему детей в возрасте до 18 лет, а также детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, – до 24 лет.

Предоставление указанной материальной помощи не производится в случае вступления Работника в брак.

Для обеспечения социальной защищенности детей умерших (погибших) Работников Работодатель обязуется:

⁸ Родитель для ребенка является единственным в связи с отсутствием второго родителя по причине смерти, признания родителя безвестно отсутствующим, объявления умершим, а также, если ребенок рожден вне брака и отцовство не установлено.

7.2.8. Оказывать ежегодную материальную помощь детям⁹ умерших (погибших) Работников в размере десяти минимальных тарифных ставок на каждого ребенка.

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

7.2.10. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,3 минимальной тарифной ставки успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников, получающих образования соответствующего уровня впервые.

7.2.11. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные подпунктами 7.2.8. – 7.2.10. Договора, предоставляются по заявлению члена семьи (опекуна) или ребенка (если ребенок старше 18 лет) умерших (погибших) Работников.

Для обеспечения социальной защищенности молодых Работников Работодатель обязуется:

7.2.12. Создавать молодым Работникам условия:

для эффективной работы;

активного отдыха;

участия в спортивно-оздоровительных мероприятиях.

7.2.13. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,3 минимальной тарифной ставки молодым Работникам, являющимся студентами образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, направленным Работодателем на учебу на основе договоров с образовательными учреждениями, при подтверждении обучения справкой учебного заведения по итогам учебы за семестр, в случае, если доход на одного человека в семье Работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного на данной территории для трудоспособного населения.

7.2.14. Сохранять преимущественное право на поступление на работу в Учебный центр в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или альтернативной гражданской службы за молодыми Работниками, работавшими до призыва на военную службу или альтернативную гражданскую службу в Учебном центре и выплачивать им при поступлении на работу единовременное пособие в размере трех минимальных тарифных ставок.

⁹ Данная норма распространяется на детей-сирот (лиц из числа детей-сирот), родители которых умерли (погибли) в период с 2001 года, а также иных детей до достижения ими возраста 18 лет (обучающихся на очных отделениях образовательных учреждений – до 24 лет), родители которых умерли (погибли) в период с 2004 года.

Для обеспечения социальной защищенности высвобождаемых Работников Работодатель обязуется:

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

7.2.16. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, при увольнении выплачивать компенсацию сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством, в размере трех минимальных тарифных ставок.

7.3. Работодатель обязуется при отсутствии общественного транспорта обеспечивать доставку Работников к месту работы и обратно служебным транспортом Учебного центра.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

8.1.3. Обеспечивать организацию работы по охране труда в соответствии с законодательством и Единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, утверждаемой ПАО «Газпром».

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

Принимать меры по устранению выявленных отклонений от гигиенических норм и требований охраны труда, разрабатывать, при необходимости, мероприятия по улучшению условий труда. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать Работникам, занятым на этих работах, льготы и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

8.1.5. Проводить при приеме Работников на работу инструктаж по охране труда и пожарной безопасности.

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

8.1.7. Организовывать и проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями законодательства и локальных нормативных актов ПАО «Газпром» и Учебного центра.

8.1.8. Обеспечивать бесплатную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) Работникам на работах с опасными и (или) вредными условиями труда в соответствии с Нормами бесплатной выдачи сертифицированных СИЗ работникам Учебного центра (приложение № 6), разработанными на основе Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных СИЗ работникам дочерних обществ и организаций ОАО «Газпром» (утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 07.04.2004 № 43).

Работодатель имеет право на основании результатов специальной оценки условий труда и в случае производственной необходимости с учетом мнения представительного органа Работников и своего финансово-экономического положения вносить в указанные Нормы изменения и дополнения, улучшающие защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов.

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

8.1.19. Обеспечивать бесплатную выдачу Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

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

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

8.1.11. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.12. Выплачивать дополнительную единовременную компенсационную выплату Работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с подпунктом 7.1.4. Договора.

8.1.13. Осуществлять обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также добровольное страхование Работников от несчастных случаев за счет средств Работодателя в соответствии с действующим в ПАО «Газпром» положением о добровольном страховании работников от несчастных случаев.

8.1.14. Организовывать расследование несчастных случаев, происшедших с Работниками, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством.

Привлекать представителей Работников к работе в комиссиях по проведению расследований несчастных случаев.

8.1.15. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками СИЗ и средств коллективной защиты.

8.2. Представитель Работников обязуется:

8.2.1. Участвовать в деятельности по охране труда в соответствии с требованиями федеральных законов и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и единой системы управления охраной труда и промышленной безопасности, утверждаемой ПАО «Газпром».

8.2.2. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

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

8.2.4. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

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

8.2.6. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда Работников.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 Кодекса.

9.2. Стороны обязуются:

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

По предложению одной из Сторон ход выполнения Договора в течение срока его действия обсуждается на заседаниях Комиссии.

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

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

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

9.2.5. Осуществлять подготовку и представление отчетов о результатах проверок выполнения Договора для рассмотрения на заседаниях Комиссии.

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

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор заключен на три года и действует с 01.01.2019 по 31.12.2021.

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

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

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

ПОДПИСИ СТОРОН

От Работодателя

Директор

ЧОУ ДПО «Учебный центр

ПАО «Газпром»

В.В. Щепетильников



«28» декабря 2018 год