

**ДОЧІРНЯ КОМПАНІЯ «ГАЗ УКРАЇНИ»
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «НАЦІОНАЛЬНА
АКЦІОНЕРНА КОМПАНІЯ «НАФТОГАЗ УКРАЇНИ»**

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
на 2020 – 2025 роки**

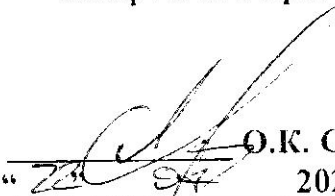
Схвалений загальними зборами
трудового колективу
ДК «Газ України»
Акціонерного товариства
«Національна акціонерна компанія
«Нафтогаз України»
Протокол № 1 від 22.07.2020 р.


Від Роботодавця:

Директор
ДК «Газ України»
Акціонерного товариства
«Національна акціонерна компанія
«Нафтогаз України»

Від Трудового колективу:

Уповноважений представник
трудового колективу
ДК «Газ України»
Акціонерного товариства
«Національна акціонерна
компанія «Нафтогаз України»


О.К. Скриль
2020 року


П.В. Насвіщук
2020 року

Київ - 2020

Дочірня компанія «Газ України» акціонерного товариства «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» (далі також – Компанія) в особі директора Скриля О.К., який представляє інтереси власника і має відповідні повноваження (далі – Роботодавець), та уповноважений представник трудового колективу дочірньої компанії «Газ України» акціонерного товариства «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» Насвіщук П.В., який представляє інтереси працівників дочірньої компанії «Газ України» акціонерного товариства «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» і має відповідні повноваження, разом далі - Сторони, уклали цей Колективний договір про такі взаємні зобов'язання.

РОЗДІЛ I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Колективний договір (далі – Договір або Колективний договір) укладається на основі чинного законодавства України та прийнятих Сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників Компанії та Роботодавця.

1.2. Предметом цього Договору є додаткові норми та положення про оплату і умови праці, соціальне і житлово-побутове обслуговування працівників, соціальні допомоги, пільги та компенсації, які надаються Компанією і не суперечать чинному законодавству України. У Договорі також відтворюються основні положення законодавства про працю, які мають особливе значення для працівників Компанії.

1.3. Дія Колективного договору поширюється на всіх працівників Компанії. Колективний договір набирає чинності з дати впровадження у Компанії грейдової системи оплати праці після його підписання уповноваженими представниками обох Сторін та діє до укладення нового Колективного договору.

Датою впровадження у Компанії грейдової системи оплати праці є дата введення в дію штатного розпису Компанії, розробленого відповідно до умов розділу IV цього Колективного договору.

Додатки до цього Договору є невід'ємною його частиною.

Положення Договору є обов'язковими для виконання Сторонами.

1.4. Зміни і доповнення до Колективного договору вносяться у зв'язку зі змінами чинного законодавства, а також за ініціативою однієї із Сторін після проведення переговорів і досягнення згоди та набувають чинності після ухвалення загальними зборами трудового колективу і підписання уповноваженими представниками обох Сторін.

У разі виникнення умов, що потребують доповнення чи зміни Колективного договору, зацікавлена Сторона вносить відповідне подання. Зазначене подання є обов'язковим для розгляду Стороною, якій воно подане.

У разі необхідності оперативного внесення змін і доповнень до Колективного договору, що поліпшують раніше діючі норми та положення Договору, такі зміни ухвалюються єдиним рішенням Роботодавця та уповноваженого представника трудового колективу Компанії.

1.5. Попередній розгляд змін, доповнень до Колективного договору здійснюється Робочою комісією для ведення колективних переговорів з укладення Колективного договору дочірньої компанії «Газ України» акціонерного товариства «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» та

внесення змін і доповнень до нього, організація роботи якої здійснюється на паритетних засадах її членами, делегованими до неї Роботодавцем та трудовим колективом.

Склад зазначеної комісії затверджується наказом Компанії.

1.6. У разі реорганізації Компанії Колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено.

1.7. У разі ліквідації Компанії Колективний договір продовжує діяти протягом усього строку проведення ліквідації.

РОЗДІЛ II ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

2.1. Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Здійснювати прийняття громадян на роботу до Компанії шляхом укладення безстрокових та строкових трудових договорів (контрактів) з дотриманням вимог законодавства про працю, політик, програм, правил, положень та інших локальних актів, затверджених організаційно-розпорядчими документами Компанії.

2.1.2. Не звільняти з роботи працівників Компанії з ініціативи Роботодавця без достатніх підстав у випадках, передбачених трудовим законодавством України.

2.1.3. Надавати працівникам, в установленому порядку попередженим про наступне вивільнення з підстав, визначених п.1 ст.40 КЗпП України, можливість здійснювати впродовж другого місяця з дня попередження пошук нового місця роботи у робочий час протягом одного дня на тиждень із збереженням місячного окладу з дозволу керівника структурного підрозділу та з відома підрозділу з управління персоналом.

2.1.4. Здійснювати та фінансувати заходи щодо забезпечення підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років.

2.1.5. Проводити розрахунок зі звільненням працівником у день його звільнення та перед виплатою належних працівникові коштів письмово повідомляти його про нараховані суми, належні від Компанії при звільненні.

2.2. Працівники зобов'язуються:

2.2.1. Дбайливо ставитися до майна Компанії, ощадливо використовувати виробничі ресурси та матеріальні цінності.

2.2.2. Використовувати надані у розпорядження обладнання, техніку та інше майно Роботодавця лише в інтересах Компанії.

2.2.3. Утримуватися від організації страйків під час дії Договору за умови виконання Роботодавцем його положень.

2.3. Сторони зобов'язуються докладати спільних зусиль, спрямованих на:

2.3.1. Недопущення у Компанії будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я,

інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

2.3.2. Створення умов, які б дозволяли жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, зокрема шляхом:

1) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці;

2) створення можливості жінкам і чоловікам суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

3) здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків у разі однакової кваліфікації та однакових умов праці;

4) вжиття заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

РОЗДІЛ III РЕЖИМ РОБОТИ І ВІДПОЧИНКУ, ВІДПУСТКИ

3.1. При регулюванні робочого часу сторони виходять з того, що нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень, як це встановлено чинним законодавством України.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється Роботодавцем окремим працівникам відповідно до трудового законодавства України.

Час початку і закінчення роботи, перерви для відпочинку і харчування встановлюються Правилами внутрішнього трудового розпорядку ДК «Газ України», що затверджуються наказом Компанії за погодженням з уповноваженим представником трудового колективу.

Вихідні дні - субота та неділя. Паперододні офіційних святкових та неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину. Ця норма поширюється також на випадки перенесення в установленому порядку передсвяткового дня на інший день тижня з метою об'єднання днів відпочинку.

У зв'язку з виробничою необхідністю для певних професій у Компанії встановлюється особливий режим роботи працівників у відповідності до Правил внутрішнього трудового розпорядку ДК «Газ України».

3.2. В структурних підрозділах Компанії, де режим робочого часу не може бути організований за графіком 5-денного робочого тижня і за умовами роботи не може бути додержана встановлена щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, запроваджуються графіки зміності та ведеться підсумований облік робочого часу (обліковий період підсумованого обліку робочого часу – квартал).

Графіки зміності розробляються таким чином, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин. Графіками зміності передбачаються регулярні вихідні дні для кожного працівника.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву для відпочинку і харчування встановити не можна, працівникові надається можливість приймання

їжі протягом робочого часу. При цьому порядок і місце приймання їжі за кожним видом таких робіт встановлюються Работодавцем.

Час, витрачений понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, вважається надурочним і оплачується згідно зі ст.106 КЗпП України.

3.3. У разі запровадження чергування працівників у Компанії (у вихідні та святкові дні) Работодавець зобов'язується завчасно повідомляти про графік чергування та дотримуватись вимог статей 71, 72 і 107 КЗпП України.

3.4. Тривалість щорічної основної відпустки працівників Компанії становить 24 календарні дні за кожен витрачений робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Работодавець надає працівникам Компанії щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день тривалістю до 7 календарних днів відповідно до Переліку посад, визначеного додатком І до Колективного договору.

Для окремих категорій працівників Работодавець надає щорічну основну та/або додаткову відпустку іншої тривалості, визначеної законодавством України.

Черговість надання відпусток визначається графіками щорічних відпусток працівників Компанії на відповідний рік, що затверджуються Работодавцем за погодженням з уповноваженим представником трудового колективу, і доводяться до відома всіх працівників. Під час складання вищезазначених графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Крім того, працівникам Компанії відповідно до законодавства України надаються відпустки у зв'язку з навчанням, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати та інші.

3.5. Працівникам Компанії надаються додаткові оплачувані відпустки (без зменшення тривалості щорічної відпустки) у таких випадках:

- а) смерть подружжя або близьких родичів (батьків працівника або його дружини чи чоловіка, рідних братів, сестер, дітей) – 3 календарні дні;
- б) за стаж роботи в нафтогазовій галузі за кожні три роки – 1 календарний день, але не більше 5 календарних днів. Визначення стажу здійснюється згідно з Порядком, наведеним у додатку 2 до Колективного договору.

3.6. Додаткові відпустки, визначені п. 3.5 Колективного договору, поділу на частини не підлягають. У разі якщо подія, зазначена у підпункті а) пункту 3.5, припадає на вихідний, святковий чи переробочий день, то додаткова відпустка надається в робочі дні, що є найближчими до дня, в який відбувається подія. Додаткова відпустка, визначена підпунктом б) пункту 3.5, надається відповідно до графіка відпусток Товариства на відповідний рік.

3.7. Для вирішення питань, пов'язаних із направленням працівників Товариства у службові відрядження та оплатою праці за виконану роботу у відрядженні, Работодавець розробляє та затверджує з дотриманням вимог законодавства України Положення про відрядження.

3.8. Работодавець вживає заходів щодо забезпечення трудової дисципліни шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, формування у працівників Товариства свідомого ставлення до праці, поєднання методів переконання, виховання, а також заохочення

за сумлінну працю.

3.9. До окремих несумлінних працівників Роботодавець з дотриманням вимог трудового законодавства застосовує за необхідності заходи дисциплінарного впливу.

За одне й те саме порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів дисциплінарного стягнення:

- а) догана;
- б) звільнення.

РОЗДІЛ IV ОПЛАТА ПРАЦІ

4.1. Роботодавець застосовує такі форми організації та оплати праці, які б забезпечували її ефективність.

4.2. Основою оплати праці у Компанії є безтарифна грейдова система оплати праці, за якої рівень винагороди для кожної посади визначається спираючись на:

- рівень знань та вмій;
- складність питань, що вирішуються;
- відповідальність за результат.

4.3. Кожна посада у штатному розписі Компанії повинна бути віднесена до того того чи іншого грейду. Грейд для кожної посади встановлюється відповідно до результатів оцінки посади.

4.4. Оцінка посади -- це сукупність послідовних дій для структурованого збору та обробки інформації про посаду, насамперед, про її функціональне наповнення, цілі та завдання, вирішення яких покладається на цю посаду, а також визначення відносно цінності кожної посади в організаційній структурі Компанії.

4.5. Оцінка посад здійснюється згідно з Положенням про оцінку посад ДК «Газ України», що затверджується та вводиться в дію наказом Компанії.

4.6. Заробітна плата працівників Компанії складається з:

- а) основної заробітної плати;
- б) додаткової заробітної плати;
- в) інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

4.7. Основна заробітна плата

4.7.1. Основна заробітна плата працівника Компанії встановлюється у вигляді місячного окладу. Місячні оклади в Товаристві встановлюються диференційовано за грейдами посад (професій), які відображають рівень умовної цінності посади (професії) для Компанії, відповідно до Грейдифікатора посад Дочірньої компанії «Газ України» Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України» (далі також – Грейдифікатор) (додаток З до Колективного договору).

Грейдифікатор включає таку інформацію:

- а) грейди;
- б) посади Компанії, розподілені за грейдами;
- в) схема місячних окладів.

4.7.2. Конкретні розміри місячних окладів працівникам установлюються штатним розписом Компанії, що затверджується директором Компанії, відповідно до Грейдифікатора.

4.7.3. Розміри місячних окладів працівників Компанії не можуть бути меншими, ніж мінімально гарантовані розміри місячних окладів, обчислені відповідно до вимог законодавства України.

4.7.4. Схеми місячних окладів для кожного грейду (далі – Схеми окладів) визначаються Компанією відповідно до ринкових орієнтирів щодо оплати праці відповідних посад.

4.7.5. Ринкові орієнтири щодо оплати праці відповідних посад визначаються на основі інформації з оглядів заробітних плат, доступних на ринку праці.

4.7.6. Місячні оклади працівникам у розмірі, що є меншим за нижню межу Схеми окладів відповідного грейду посади, можуть встановлюватись лише протягом перехідного періоду, строк якого встановлений тривалістю два роки з моменту впровадження грейдової системи оплати праці.

4.7.7. Роботодавець, за наявності фінансової можливості протягом двох років з дати впровадження грейдової системи оплати праці здійснює заходи щодо приведення встановлених місячних окладів працівників Компанії у відповідність до Схем окладів відповідних грейдів посад, які обіймають працівники.

4.7.8. У випадку, якщо на момент укладення Колективного договору встановлений місячний оклад перевищував максимальну межу Схеми окладів по відповідному грейду – перегляд встановленого рівня місячного окладу не відбувається, тобто місячний оклад не знижується. Водночас, зміни розміру місячного окладу по такому працівнику не здійснюються до моменту перегляду значення максимальної межі Схеми окладів.

4.7.9. Значення максимальної межі Схеми окладів є обов'язковим для дотримання при прийнятті рішень щодо встановлення рівня місячного окладу.

4.7.10. З метою підтримки конкурентоспроможності наявних у Компанії Схем окладів Роботодавцем щорічно проводиться процедура порівняння поточних Схем окладів для посад, віднесених до відповідних грейдів, з ринковими орієнтирами щодо оплати праці відповідних посад.

4.7.11. Схеми окладів підлягають плановому аудиту не рідше одного разу на рік, при цьому виконуються наступні кроки:

- аналіз організаційної структури і посад;
- аналіз Схем окладів;
- аналіз актуальної вартості персоналу на ринку праці;
- аналіз результатів застосування системи оцінки результатів праці, що діє у Компанії.

4.7.12. У разі наявності суттєвого обґрунтування у вигляді аналізу інформації за результатами планового аудиту, встановлені Схеми окладів можуть бути переглянуті.

4.7.13. Перегляд місячних окладів працівників Компанії здійснюється у випадках:

4.7.13.1. Планового загального перегляду рівнів заробітної плати, що стосується Компанії в цілому.

4.7.13.2. Перегляду Схем окладів.

4.7.13.3. Перегляду розмірів оплати праці за окремими посадами (професіями) у відділі у зв'язку з різкою зміною кон'юнктури ринку праці в регіоні.

4.7.13.4. Переоцінки посади (зміна грейду посади).

4.7.13.5. Переведення працівника на нову посаду.

4.7.13.6. Значної зміни функціональних обов'язків за посадою.

4.7.13.7. Значного збільшення рівня відповідальності, значного збільшення обсягів робіт за посадою (не менше 30%).

4.7.14. Перегляд розмірів місячних окладів працівників здійснюється в межах витрат на оплату праці, передбачених фінансовим планом Компанії.

4.7.15. Перегляд місячних окладів у бік зменшення не допускається. Зменшення місячного окладу працівника може відбуватися тільки у разі переходу працівника за власним бажанням на іншу посаду.

4.8. Додаткова заробітна плата

4.8.1. Додаткова заробітна плата встановлюється працівникам у вигляді доплат, надбавок і премій.

4.8.2. До місячних окладів працівників Роботодавець може встановлювати доплати і надбавки, перелік, умови та розміри яких наведено у додатку 4 до Колективного договору.

4.9. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

4.9.1. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороду та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

4.9.2. У межах витрат на оплату праці, передбачених фінансовим планом Компанії, Роботодавець може проводити такі виплати, що належать до інших заохочувальних та компенсаційних виплат:

4.9.2.1. Одноразову винагороду за результатами роботи за рік на умовах та в розмірах, визначених згідно з Положенням про винагороду за результатами роботи за рік працівників Дочірньої компанії «Газ України» акціонерного товариства «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України», що затверджується наказом директора Компанії за погодженням з уповноваженим представником трудового колективу.

4.9.2.2. Премію з нагоди Дня працівників нафтової, газової і нафтопереробної промисловості (додаток – галузеве свято), що виплачується за окремим рішенням директора ДК «Газ України» в розмірі 100% місячного окладу працівника.

Премія до галузевого свята не нараховується та не виплачується працівникам Компанії:

- до яких застосоване дисциплінарне стягнення, не зняте на час видання наказу про проведення відповідної виплати;

- для яких не закінчився строк випробування при прийнятті на роботу.

4.9.2.3. Матеріальну допомогу на оздоровлення при оформленні чергової щорічної відпустки тривалістю не менше 14 календарних днів.

Матеріальна допомога на оздоровлення виплачується працівникам, які відпрацювали у Компанії не менше 6 місяців, один раз на календарний рік, в якому починається щорічна відпустка.

Розмір матеріальної допомоги на оздоровлення, що надається працівнику Компанії, становить 50% місячного окладу, встановленого працівнику на дату початку щорічної відпустки.

4.10. За роботу в надурочний час, у вихідні та святкові дні оплата праці здійснюється згідно з чинним законодавством України.

- 11. Заробітна плата працівникам Компанії виплачується у такі строки:
 - за першу половину поточного місяця – до 21 числа поточного місяця в тому разі, як не має оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку місячного заробітку працівника;
 - за другу половину розрахунок місячної заробітної плати – до 6 числа місяця, що є наступним за поточним здійснюється виплата заробітної плати.
- 12. Якщо день виплати заробітної плати співпадає з вихідним або святковим або неробочим днем, виплата проводиться напередодні вихідного або святкового або неробочого дня.
- 13. Роботодавець у порядку та на умовах, визначених чинним законодавством України, проводить індексацію заробітної плати у разі індексації встановленого порядку індексації споживчих цін.
- 14. Умови оплати праці працівників керівного складу Компанії, що встановлені відповідно до локальних актів Національної акціонерної компанії "Нафтогаз України", можуть відрізнятись від умов оплати праці, визначених цим Колективним договором.
- 15. Умови оплати праці, матеріального та соціального забезпечення працівників Компанії визначаються в укладеному з ним контракті.

РОЗДІЛ V ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ ТА ПІЛЬГИ

5.1. Роботодавець за наявності фінансової можливості та за погодженням з уповноваженим представником трудового колективу надає матеріальну допомогу:

5.1.1. Працівникам Компанії (матері або батьку, або особі, яка усиновила дитину) при народженні дитини або при усиновленні дитини віком до 14 років - у розмірі до 3-х мінімальних заробітних плат на кожну дитину.

Виплата названої допомоги здійснюється протягом шести місяців після народження усиновлення дитини.

5.1.2. Працівникам Компанії у разі смерті рідних працівника (батьки, діти, чоловік, дружина) – у розмірі до 3-х мінімальних заробітних плат.

Виплата матеріальної допомоги здійснюється протягом шести місяців після дня події на підставі заяви працівника з доданими до неї відповідними документами.

5.1.3. У разі смерті працівника Компанії Роботодавець надає грошову допомогу у розмірі до 3-х мінімальних заробітних плат одному з рідних (1-го ступеня споріднення) померлого працівника або здійснює компенсацію витрат на поховання померлого працівника в межах до 3-х мінімальних заробітних плат особі, яка понесла витрати на поховання, за наявності оригіналів документів, що підтверджують такі витрати.

У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (стаття 19 Закону України "Про відпустки"), виплачується спадкоємцям.

5.2. Працівникам Компанії, звільненим у зв'язку з ліквідацією або реорганізацією Компанії, скороченням чисельності чи штату працівників, крім грошової допомоги, передбаченої чинним законодавством, за рахунок коштів Компанії виплачується вихідна допомога, залежно від стажу роботи в нафтогазовій

галузі, у розмірах:

стаж до 7 років -- місячного середнього заробітку;

стаж від 7 до 12 – двомісячного середнього заробітку;

стаж понад 12 років - тримісячного середнього заробітку.

У разі звільнення працівника виплата всіх сум, що належить йому від Компанії, проводиться в день звільнення.

5.3. Працівникам Компанії, які звільнюються з роботи за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію за віком вперше, за умови звільнення з роботи в двомісячний строк з дати досягнення пенсійного віку, визначеного Законом України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", виплачується одноразова вихідна допомога у розмірі одного місячного окладу.

5.4. Работодавець здійснює проведення обов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань згідно з чинним законодавством.

5.5. Установлені цим Колективним договором виплати, допомоги, гарантії, компенсації та пільги, що є додатковими порівняно з чинним законодавством України, надаються працівникам Компанії за наявності фінансової можливості.

РОЗДІЛ VI ОХОРОНА ПРАЦІ

6.1. Работодавець створює на робочих місцях в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до вимог нормативно-правових актів, забезпечує додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

6.2. Работодавець здійснює заходи соціального захисту осіб, які потерпіли від нещасного випадку чи аварії на виробництві, або одержали професійне захворювання, в розмірах, визначених законодавством.

6.3. Работодавець зобов'язаний проводити ідентифікацію небезпек та оцінювання ризиків виникнення нещасних випадків.

6.4. Работодавець здійснює фінансування профілактичних заходів з охорони праці у відповідності до чинного законодавства з охорони праці, виконує загальнодержавні, галузеві та регіональні програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

6.5. Работодавець розробляє та своєчасно виконує:

6.5.1. Комплексні заходи щодо виконання нормативів безпеки, гігієни праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці.

6.5.2. План організаційно-технічних заходів з профілактики травматизму невиробничого характеру.

РОЗДІЛ VII КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ДОГОВОРУ, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

7.1. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється постійно діючою двосторонньою комісією, склад якої обирається на загальних зборах трудового колективу Товариства.

Комісія збирається не рідше 1 разу на рік для розгляду питань, пов'язаних із вжиттям заходів щодо виконання Колективного договору.

7.2. Звіти про хід виконання Колективного договору розглядаються щорічно за підсумками роботи за рік на загальних зборах трудового колективу.

7.3. За порушення чи невиконання положень Колективного договору, ухилення від участі в переговорах, за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням Договору, Сторони несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.


За дорученням загальних зборів найманих працівників Колективний договір підписали:

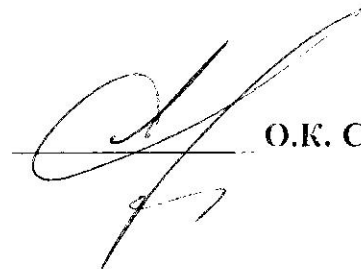
Від
Трудового колективу

Від
дочірньої компанії «Газ України»
акціонерного товариства
«Національна акціонерна компанія
«Нафтогаз України»

Уповноважений представник
трудоного колективу дочірньої
компанії «Газ України»
акціонерного товариства
«Національна акціонерна компанія
«Нафтогаз України»

Директор


П.В. Грیشчук

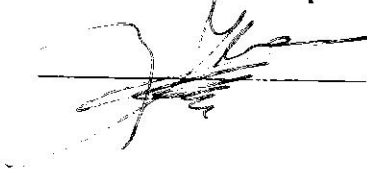

О.К. Скриль

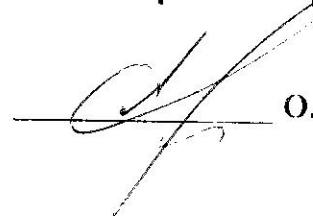
ПОГОДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Уповноважений представник
 трудового колективу дочірньої
 компанії «Газ України» акціонерного
 товариства «Національна акціонерна
 компанія «Нафтогаз України»

Директор дочірньої компанії «Газ
 України» акціонерного товариства
 «Національна акціонерна компанія
 «Нафтогаз України»


 П.В. Грешчук


 О.К. Скриль

Перелік

посад працівників дочірньої компанії «Газ України» акціонерного
 товариства «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України»,
 яким надається щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день
 (в календарних днях)


Посада	Кількість днів
Директор	7
Головний бухгалтер	6
Начальник відділу	5
Головний фахівець за відповідним напрямком, головний юрисконсульт, водій автотранспортних засобів	4
Головний фахівець (у складі відділу), фахівець, електромеханік	3

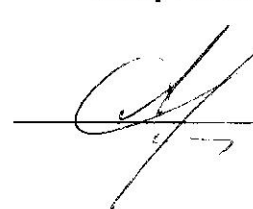
ПОГОДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Уповноважений представник
грудового колективу дочірньої
компанії «Газ України» акціонерного
товариства «Національна акціонерна
компанія «Нафтогаз України»

Директор дочірньої компанії «Газ
України» акціонерного товариства
«Національна акціонерна компанія
«Нафтогаз України»


П.В. Грещук


О.К. Скриль

ПОРЯДОК

визначення стажу роботи в нафтогазовій галузі
працівників дочірньої компанії «Газ України»
акціонерного товариства «Національна акціонерна компанія
«Нафтогаз України»

1. Облік стажу роботи в нафтогазовій галузі працівників дочірньої компанії «Газ України» акціонерного товариства «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України» ведеться для:

- а) надання додаткової оплачуваної відпустки за стаж роботи в нафтогазовій галузі;
- б) надання вихідної допомоги при звільненні у зв'язку з ліквідацією або реорганізацією Компанії, скороченням чисельності чи штату працівників;
- в) надання вихідної допомоги при звільненні за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію.

2. До стажу роботи в нафтогазовій галузі зараховується:

2.1. Загальний період роботи у Компанії.

2.2. Період роботи у Національній акціонерній компанії «Нафтогаз України», її відокремлених підрозділах, дочірніх підприємствах і компаніях та в господарських товариствах, у статутному (складеному) капіталі яких Національній акціонерній компанії «Нафтогаз України» належать пакети акцій (частки, паї).

2.3. Період роботи в колишніх: АТ «Укргазпром» та на його підприємствах, ДАХК «Укргаз», на підприємствах, в установах та організаціях Державного комітету України по нафті і газу та Державного комітету нафтової, газової та нафтопереробної промисловості України, а також на інших підприємствах, в установах та організаціях нафтової та газової промисловості, у тому числі колишнього СРСР.

2.4. Період військової строкової служби працівника за умови, що до служби після її закінчення працівник працював у Компанії або на підприємствах, визначених у пунктах 2.2 і 2.3 Порядку.

2.5. Період роботи за кордоном за умови, що працівник був направлений на роботу Компанією або підприємствами, визначеними в пунктах 2.2 і 2.3 Порядку, і після повернення з-за кордону приступив до роботи у Компанії або на вищезазначених підприємствах.

3. Стаж роботи в нафтогазовій галузі визначається підрозділом з управління

персоналом Компанії на підставі записів у трудовій книжці працівника.

4. Спірні питання щодо встановлення стажу роботи в нафтогазовій галузі вирішуються Комісією з визначення стажу роботи в нафтогазовій галузі.

5. Склад Комісії з визначення стажу роботи в нафтогазовій галузі, положення про її роботу затверджуються наказом Роботодавця за погодженням з уповноваженим представником трудового колективу.


ДОГОДЖЕНО

ЗАТВЕРДЖУЮ

Уповноважений представник
 трудового колективу дочірньої
 компанії «Газ України» акціонерного
 товариства «Національна акціонерна
 компанія «Нафтогаз України»


 П.В. Наєвічук

Директор дочірньої компанії «Газ
 України» акціонерного товариства
 «Національна акціонерна компанія
 «Нафтогаз України»


 О.К. Скриль

ПЕРЕЛІК

надбавок та доплат до місячних окладів працівників
 дочірньої компанії «Газ України» акціонерного товариства
 «Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України»

№ з/п	Найменування надбавок та доплат	Розміри надбавок та доплат
1.	За суміщення професій (посадок)	до 50% місячного окладу суміщеної посади
2.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (у разі хвороби працівника більше 2 тижнів та відсутки більше 14 днів)	до 50% місячного окладу тимчасово відсутнього працівника у кожному конкретному випадку за рішенням Работодавця. Доплата не встановлюється керівникам та заступникам керівників структурних підрозділів у разі відсутності працівників цих структурних підрозділів
3.	За виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника у разі відсутності штатного заступника (замісника)	працівнику виплачується різниця між його місячним окладом та місячним окладом тимчасово відсутнього керівника на строк виконання цих обов'язків
4.	За роботу в нічний час з 22 години до 6 години наступної доби	до 40% годинної ставки, обчисленої з місячного окладу та місячної норми робочого часу, за кожну годину роботи у нічний час
5.	За додатковий обсяг робіт з тривалим терміном виконання (більше 3 місяців), який не передбачений функціональними обов'язками працівника	до 50% місячного окладу на час виконання цих робіт

Получено та промислено 16 апр.
Иркутск. ИК «Газ Успашин»

[Handwritten signature]
2.07.2020

О. Сегина