

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ООО «Газпром трансгаз Чайковский»  
на 2013–2015 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
в администрации Чайковского муниципального района	
Дата регистр.	29.12.2012
Регистр. №	44.12
Подпись	<i>OK</i>

*Утвержден конференцией работников  
ООО «Газпром трансгаз Чайковский»  
18 декабря 2012 года*

# СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
Раздел 2.	ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН	6
Раздел 3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
Раздел 4.	ОПЛАТА ТРУДА	9
Раздел 5.	СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	12
Раздел 6.	СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	13
Раздел 7.	ОХРАНА ТРУДА	27
Раздел 8.	ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ	30
Раздел 9.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА	34
Раздел 10.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	35

## *Приложения:*

Приложение № 1	Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Чайковский»	36
Приложение № 2	Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром», работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»	37
Приложение № 3	Положение об оплате труда работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский»	39
Приложение № 4	Перечень профессий и должностей работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский» с суммированным учетом рабочего времени	61
Приложение № 5	Перечень профессий и должностей работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский», для которых предусматривается установление разъездного характера работ	63
Приложение № 6	Перечень должностей работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск	65

Приложение № 7	Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Газпром трансгаз Чайковский»	67
Приложение № 8	Соглашение по охране труда работодателей и трудового коллектива ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013 год	91
Приложение № 9	Смета затрат на охрану труда по ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013 год	106

**Коллективный договор**  
**ООО «Газпром трансгаз Чайковский»**  
**на 2013–2015 годы**

Настоящий коллективный договор (*далее – Договор*) заключен между работниками Общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Чайковский» (ООО «Газпром трансгаз Чайковский») (*далее – Работники*), в лице председателя объединенной профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Чайковский» (ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский») А. В. Шахторина, действующего на основании Устава, и ООО «Газпром трансгаз Чайковский» (*далее – Работодатель*), в лице генерального директора ООО «Газпром трансгаз Чайковский» В. А. Чичелова, действующего на основании Устава, *именуемыми в дальнейшем Стороны*.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов Сторон, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – Кодекс*), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011–2013 годы (*далее Отраслевое соглашение*) и Генеральным Коллективным договором ОАО «Газпром» на 2013–2015 годы.

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 ООО «Газпром трансгаз Чайковский»;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

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

### ***Основные термины:***

Для целей настоящего Договора применяемые термины означают:

***Выборный орган первичной профсоюзной организации*** – профсоюзный комитет первичной, либо объединенной профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

***Дети-сироты*** – лица в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба родителя 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 не старше 35 лет (если в законодательстве или Договоре не указан иной возраст).

### ***Члены семьи Работника:***

- супруг (супруга) Работника;
- дети Работника в возрасте до 18 лет;
- дети Работника, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в возрасте до 24 лет;
- дети Работника, являющиеся нетрудоспособными инвалидами, – независимо от возраста.

***Одинокие матери (отцы)*** – лица, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет, а также детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, – до 24 лет без отца (матери).

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Действие Договора распространяется на:

- работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский»;
- выборных и штатных работников объединенной профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

1.2. Признание бывших Работников пенсионерами ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и их социальная защита осуществляется в соответствии с «Положением о социальной защите пенсионеров ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

1.3. Регулирование социально-трудовых отношений ООО «Газпром трансгаз Чайковский», ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование

возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Чайковский» (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 и доводятся до сведения Работников и Работодателя.

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

## **Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН**

### ***2.1. Стороны обязуются:***

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

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные 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 в ООО «Газпром трансгаз Чайковский», а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в Обществе.

2.1.5. Разрабатывать социальные программы, включая программы, направленные на оздоровление работников, проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и членами их семей.

### ***2.2. Работодатель обязуется:***

2.2.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, их финансирование в пределах бюджета Общества.

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 Обществе локальными нормативными актами.

2.2.3. Поощрять Работников за заслуги и высокие результаты в труде наградами ОАО «Газпром» и Общества в порядке, установленном действующими в ОАО «Газпром» и Обществе нормативными документами.

2.2.4. Признавать ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» единственным партнером, представляющим интересы Работников, при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» в соответствии с Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом МПО ОАО «Газпром», Положением об ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и Договором.

2.2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 7), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором, получить согласие на обработку персональных данных.

2.2.6. Обеспечивать участие ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» в разработке программ по социальной защите Работников.

**2.3. ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» обязуется:**

2.3.1. Представлять интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзе 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, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связан-

ных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

2.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору.

2.3.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3.5. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в Правилах внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов, на основании утвержденных графиков работы.

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

3.2. Для Работников Общества, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями являются суббота и воскресенье.

Для отдельных категорий Работников Общества Работодатель может устанавливать сменную работу, суммированный учет рабочего времени, разъездной характер работы, сокращенную продолжительность рабочей недели в соответствии с Кодексом и Правилами внутреннего трудового распорядка.

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.

Перечень профессий и должностей работников, которым может устанавливаться суммированный учет рабочего време-



ни является приложением к Коллективному договору – Приложение № 4.

Перечень профессий и должностей работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский», для которых предусматривается установление разъездного характера работ, является приложением к Коллективному договору – Приложение № 5.

3.3. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами Общества, в том числе Работникам:

- с ненормированным рабочим днем продолжительностью, определенной «Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск» – Приложение № 6;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании утверждаемых для филиалов Перечней рабочих мест, профессий и должностей работников, которым предоставляются дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда, установленных по результатам аттестации рабочих мест.

3.4. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128 и 263 Кодекса, а также иными федеральными законами.

3.5. Порядок предоставления отпусков регламентируется в соответствии с действующей по Обществу инструкцией.

## **Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Работодатель устанавливает системы оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок, премирования, вознаграждения по итогам работы за год и другие выплаты в соответствии с законодательством и на основе локальных нормативных актов ООО «Газпром трансгаз Чайковский», принимаемых с учетом мнения выборного органа ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

Единые корпоративные нормы по оплате труда обеспечиваются Положением об оплате труда работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский», разработанным в соответствии с нормами Типового положения об оплате труда работников организаций

ОАО «Газпром», и принятым с учетом мнения выборного органа ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору – Приложение № 3.

4.2. Пересмотр действующих и введение новых условий, форм и систем оплаты труда и материального стимулирования осуществляется с учетом мнения выборного органа ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

4.3. Минимальная тарифная ставка<sup>1</sup> устанавливается приказом ОАО «Газпром». На основе минимальной тарифной ставки определяются диапазоны должностных окладов (тарифных ставок) Работников, оплачиваемых по Базовой единой тарифной сетке.

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 ее нового размера.

4.4. Работодатель ежегодно по решению ОАО «Газпром» о повышении минимальной тарифной ставки, сроках и размерах проведения индексации с учетом роста среднемесячной заработной платы к предыдущему году и в соответствии с прогнозируемым повышением индекса потребительских цен на год, принятого Правительством Российской Федерации, осуществляет пересмотр схем должностных окладов (месячных тарифных ставок) на основе Базовой единой тарифной сетки в соответствии с бюджетом Общества.

4.5. Заработная плата выплачивается Работнику в денежной форме в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный Работником счет в банке. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца 14 и 28 числа.

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

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

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

---

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

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.

4.8. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника:

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

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

- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

4.9. Для определения размера средней заработной платы (среднего заработка) Работников расчет производится в порядке, предусмотренном статьей 139 Кодекса.

4.10. Работодатель обеспечивает:

- связь результатов труда с размерами оплаты труда;

- доведение до работников информации о применяемых системах оплаты труда;

- совершенствование организации и нормирования труда.

4.11. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда Работникам за условия труда производятся в соответствии с трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и нормативными актами ОАО «Газпром», которые дают право производить оплату по повышенным тарифным ставкам или устанавливать доплаты работникам в зависимости от условий труда, на основании утверждаемых для филиалов Перечней рабочих мест, профессий и должностей работников, которым устанавливаются доплаты за работу с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

4.12. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации Работникам не предоставляются.

4.13. Работникам-ученикам, обучающимся по программе профессиональной переподготовки основным профессиям, необходимым для производственной деятельности Общества, оплата производится в размере минимальной тарифной ставки по второй ступени оплаты труда рабочего основного производства в нормальных условиях труда по БЕТС.

Во всех случаях оплата ученичества не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда согласно статьи 204 Кодекса.

## **Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

### ***5.1. Стороны обязуются:***

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

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

### ***5.2. Работодатель обязуется:***

5.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в

случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением считается увольнение из Общества по инициативе Работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.2.2. Обеспечивать, при необходимости, которую определяет Работодатель, профессиональное обучение высвобождаемых Работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

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

5.2.4. Содействовать досрочному назначению пенсии сокращенным работникам предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста) с их согласия.

### **5.3. ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» обязуется:**

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

5.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

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

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

Все нижеперечисленные льготы, гарантии и компенсации предоставляются за счет утвержденного Обществу бюджета.

При реализации пунктов Договора, имеющих ссылки на стаж работы в Обществе, стаж работы определяется в соответствии с «Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром», работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский». Приложение № 2.

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

6.1.1. Выплачивать Работникам один раз в год компенсацию стоимости приобретенных санаторно-курортных, туристических и других путевок, в том числе на членов семьи Работников.

Порядок, условия выплаты и размеры компенсации расходов Работников на приобретение путевок устанавливаются в Положении. При этом максимальный размер компенсации не может превышать одиннадцати минимальных тарифных ставок.

6.1.2. 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, определенного в порядке, предусмотренном указанным федеральным законом, и с учетом страхового стажа работника.

По листкам нетрудоспособности по беременности и родам доплата до среднего заработка производится с учетом страхового стажа работника.

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

Стаж работы	Размер пособия Работникам, которым установлена повременно-премиальная система оплаты труда (количество средних заработков)	Размер пособия Работникам, которым установлена повременно-индивидуальная система оплаты труда (количество средних заработков)
от 5 до 10 лет (включительно)	7	5
свыше 10 до 15 лет (включительно)	10	8
свыше 15 до 20 лет (включительно)	14	11
свыше 20 лет	16	14

Работникам, имеющим стаж работы в организациях системы ОАО «Газпром» до пяти лет, при увольнении на трудовую 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 трудовую пенсию по старости (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

Выплата единовременного пособия Работникам, имеющим право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, производится при их увольнении в любое время после достижения возраста, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, но не позднее шести месяцев после достижения возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости на общих основаниях (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет).

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 трудовую пенсию по старости на общих основаниях.

В случае смерти Работника в течение шести месяцев после достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости на общих основаниях, или оформившего досрочную трудовую 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.

Работники имеют право на получение данного пособия в организациях, являющихся участниками Генерального Коллективного Договора ОАО «Газпром», только один раз.

6.1.4. В целях возмещения вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, производить единовременную компенсационную выплату в следующих размерах:

– при установлении инвалидности:

    I группы – 10 годовых заработков;

    II группы – 5 годовых заработков;

    III группы – 1 годовой заработок;

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

- при установлении инвалидности без ограничения способности к трудовой деятельности – 1 годовой заработок;
- при временной утрате трудоспособности более четырех месяцев подряд – 0,5 годового заработка.

Единовременная компенсационная выплата производится 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 производится на основании решения Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной либо объединенной профсоюзной организации.

Право на получение единовременной компенсационной выплаты сохраняется в течение года со дня наступления профессионального заболевания или несчастного случая на производстве. Единовременная компенсационная выплата выплачивается Работодателем в денежной форме не позднее двух месяцев со дня обращения пострадавшего от несчастного случая.

В случае смерти Работника единовременная компенсационная выплата производится лицам, являющимся наследниками по завещанию и (или) по закону, на основании их письменных заявлений.

Если несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание наступили по вине Работника, либо будет установлено, что грубая неосторожность Работника содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то размер единовременной компенсационной выплаты может быть изменен с учетом степени вины пострадавшего или получившего профессиональное заболевание, установленной в предусмотренном законом порядке.

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

6.1.5. 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.

6.1.6. Направлять на лечение согласно медицинским показаниям работающих инвалидов, получивших трудовое увечье во время работы в Обществе. В случае невозможности направления на лечение выплачивать один раз в год материальную помощь в размере пяти минимальных тарифных ставок.

6.1.7. Сохранять членам семьи Работников, погибших в результате несчастных случаев, связанных с производством, при выполнении своих трудовых обязанностей (функций), право на участие в корпоративной программе жилищного обеспечения, а также возможность получать медицинское обеспечение на базе здравпунктов и медицинских учреждений, находящихся на балансе Общества, а их детям пользоваться программами отдыха детей и их оздоровления на равных условиях с Работниками.

6.1.8. Оказывать материальную помощь Работникам в размере четырех минимальных тарифных ставок в случае смерти супруга (супруги), детей и родителей Работника.

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

6.1.9. В случае смерти Работников одному из членов семьи<sup>2</sup> умершего Работника:

- оказывать материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок;
- компенсировать расходы на услуги по погребению<sup>3</sup> умершего Работника в размерах, не превышающих трех минимальных тарифных ставок.

6.1.10. Выплачивать Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата компенсацию сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством, в размере трех минимальных ставок.

6.1.11. Производить доплату до среднего заработка к компенсациям, выплачиваемым Работникам в соответствии со статьей 170

---

<sup>2</sup> При отсутствии членов семьи – близким или иным родственникам, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию погребения умершего, с подтверждением затрат соответствующими документами (счета, квитанции, чеки и др.).

<sup>3</sup> Перечень услуг по погребению, подлежащих возмещению, определяется в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

Кодекса, при их привлечении к исполнению государственных или общественных обязанностей.

6.1.12. Осуществлять медицинское обеспечение Работников Общества, их детей до 18 лет, штатных профсоюзных работников, застрахованных по договору добровольного медицинского страхования.

Обеспечивать следующий объем проведения комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их профессионального долголетия:

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

- амбулаторное, стационарное обследование и лечение по медицинским показаниям по программам ДМС, кроме видов медицинской помощи, не входящих в договор ДМС в соответствии с Правилами добровольного медицинского страхования страховых обществ. В случаях, когда амбулаторное и стационарное лечение предусмотрено территориальными программами ОМС возможно оказание медицинской помощи, в отдельных случаях, по ДМС;

- реализация программы по оказанию стоматологической помощи работающим, членам семей Работников, в объемах, размерах и порядке, определенном «Положением об организации стоматологической помощи работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»;

- специфическая и неспецифическая профилактика инфекционных заболеваний.

6.1.13. Медицинское обеспечение осуществляется, в первую очередь, на базе здравпунктов и медицинских учреждений, находящихся на балансе Общества, а также на базе сторонних медицинских учреждений, с которыми у Работодателя или страховщика имеются договоры на оказание соответствующих медицинских услуг.

6.1.14. Оказывать содействие в жилищном обеспечении Работников в соответствии с «Положением о жилищном обеспечении работников и пенсионеров ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

6.1.15. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд

«ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников.

## ***6.2. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые отдельным категориям Работников.***

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

#### ***Работодатель обязуется:***

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

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

6.2.2. Выплачивать одному из родителей, работающему в Обществе, при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуновства над ребенком в возрасте до трех лет) единовременную материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок.

В случае рождения двух и более детей (указанного усыновления, удочерения или оформления опекуновства) единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

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

Право на получение указанного пособия сохраняется за женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет на весь период отпуска, даже в том случае, если в этот период ей выдавался больничный лист временной нетрудоспособности по беременности и родам. Оплате подлежит и больничный лист и выплата пособия по уходу за первым ребенком. Если же женщина прервала отпуск по уходу за ребенком и вышла на работу, она вправе снова оформить отпуск по уходу за ребенком (первым и вторым) и получать указанное пособие на обоих детей до достижения первым ребенком 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, признания безвестно отсутствующей, отбывания наказания в местах лишения свободы.

В случае, если женщина находилась в отпуске не полный месяц, пособие выплачивается пропорциональному фактическому времени нахождения в отпуске.

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

6.2.4. Производить компенсацию в размере 95 процентов стоимости путевок в организации отдыха детей и их оздоровления в оздоровительных лагерях, санаторно-курортных учреждениях, детских площадках, всех видах туристического отдыха, приобретаемых Работодателем централизованно для детей Работников.

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

#### Детям умерших (погибших) Работников<sup>4</sup>

##### ***Работодатель обязуется:***

6.2.5. Ежегодно оказывать материальную помощь детям умерших (погибших) Работников в размере десяти минимальных тарифных ставок на каждого ребенка.

6.2.6. 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 данный вид образования впервые, при предоставлении подтверждающих документов о произведенных расходах на оплату обучения.

6.2.7. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,5 минимальной тарифной ставки детям-сиротам и лицам из числа детей-сирот умерших (погибших) Работников, успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, получающих данный вид образования впервые, при предоставлении подтверждающих документов.

---

<sup>4</sup> До достижения детьми возраста 18 лет, а также детям, обучающимся на очных отделениях образовательных учреждений, – до 24 лет (включая детей – сирот, умерших (погибших) Работников, в отношении которых правоотношения по данной выплате возникли с 2001 года, а также детей умерших (погибших) Работников, в отношении которых правоотношения по данной выплате возникли с 2004 года).

## Молодым Работникам

### ***Работодатель обязуется:***

6.2.8. Разрабатывать совместно с ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» комплексные программы по работе с молодыми Работниками и мероприятия по их реализации.

6.2.9. Создавать молодым Работникам условия для:

- эффективной работы;
- развития и реализации творческой активности, интеллектуального потенциала;
- профессионального роста и повышения квалификации с применением самоподготовки и дистанционного обучения, получения профессионального образования соответствующего уровня не впервые;
- активного отдыха, в том числе участия в спортивно-оздоровительных мероприятиях.

6.2.10. Содействовать работе Совета молодых специалистов, молодежной организации ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

6.2.11. 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.

6.2.12. За работниками, уволенными в связи с призывом на срочную военную службу, сохранять их рабочее место на период военной службы и в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, либо с их согласия предоставлять другое рабочее место в соответствии с имеющейся квалификацией.

При поступлении указанных работников на работу в Общество в течение трех месяцев после окончания военной службы выплачивать им единовременное пособие в размере трех минимальных тарифных ставок.

6.2.13. Разрешить молодым Работникам, вошедшим в составы Советов молодежных организаций ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и филиалов использование рабочего времени в пределах до трех часов в неделю для выполнения общественных обязанностей для организации работы с молодежью.

### ***6.3. Дополнительные социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые в пределах утвержденного бюджета Общества:***

6.3.1. По заявлению Работника может оказываться дополнительная материальная помощь в размере 20% от суммы материального ущерба (но не более двадцатикратной минимальной тарифной ставки) в случае стихийных бедствий, пожара, кражи личной собственности (при наличии подтверждающих документов и не использовавшегося в коммерческих целях).

6.3.2. В других исключительных случаях решение о возможности выплаты и размере материальной помощи принимается генеральным директором Общества на основе мотивированного ходатайства администрации филиала.

6.3.3. Работодатель может предоставлять, один раз в год, по заявлению Работников, дополнительный оплачиваемый отпуск с возможностью присоединения к ежегодному отпуску:

- женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей – до 2 дней;
- уполномоченным профсоюзом по охране труда, качественно выполняющим свои общественные обязанности – до 3 дней, по предоставлению соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.3.4. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка с учетом специфики и особенностей производства в случаях:

- рождения ребенка – 2 дня;
- регистрации собственного брака или брака детей – 2 дня;
- смерти членов семьи Работника, его родителей – 3 дня, а в случае, если Работник выезжает к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства по решению Работодателя дополнительный отпуск может быть увеличен до 9 дней;
- проводов сына на срочную военную службу в рядах ВС РФ – 1 день;
- 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).

Дополнительные отпуска, предусмотренные подпунктом 6.3.4. Договора:

- 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.

Для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска, Работник обязан предоставить документы (копии), подтверждающие наступление указанных в настоящем пункте событий и соответствующие родственные отношения.

При отсутствии у Работника указанных документов – ему предоставляется неоплачиваемый отпуск. Правом на перечисленные виды отпусков Работник может воспользоваться, как правило, на момент события, исчисляемого по дате события; отпуска в «День знаний» предоставляются только на момент события.

6.3.5. Предоставлять по письменному заявлению Работников отпуска без сохранения заработной платы по уходу за тяжелобольными членами семьи и родителями работника сроком до трех месяцев.

6.3.6. Возмещать расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, а также расходы по обустройству на новом месте жительства при переезде работника по предварительной договоренности с Работодателем на работу в другую местность. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон.

6.3.7. Работникам Общества при переезде в другую местность, в случае перевода на другую работу в филиалы Общества, предоставлять оплачиваемый отпуск 7 календарных дней для обустройства.

6.3.8. Общество производит оплату стоимости обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования студентам вузов, имеющим статус «целевой студент ООО «Газпром трансгаз Чайковский» в размерах, установленных образовательным учреждением по трехстороннему договору на оказание платных образовательных услуг.

6.3.9. Выплачивать ежемесячную стипендию студентам образовательных учреждений высшего профессионального образования, направленным Работодателем на учебу на основе заключенных Обществом договоров с образовательными учреждениями, со второго курса обучения до окончания учебного заведения

по итогам учебы за семестр в размере 0,4 минимальной тарифной ставки с учетом успешности обучения.

6.3.10. Выплачивать единовременное пособие на обустройство в размере шести минимальных тарифных ставок молодым специалистам, получившим данный статус на основании приказа в соответствии с Положением о работе с молодыми специалистами ООО «Газпром трансгаз Чайковский», на основании личного заявления.

Право работника на получение единовременного пособия сохраняется в течение одного года со дня присвоения ему статуса молодого специалиста.

В случае расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста (по собственному желанию или за виновные действия, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, являются основанием для прекращения трудового договора по инициативе Работодателя) до истечения трех лет со дня его заключения, единовременное пособие может быть взыскано с молодого специалиста пропорционально отработанному времени.

6.3.11. Оказывать дополнительную материальную помощь (по заявлению Работников) один раз в год в размере двух минимальных тарифных ставок:

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

– работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам, имеющим удостоверение установленного образца.

6.3.12. Выплачивать ежемесячную материальную помощь в размере 0,25 минимальной тарифной ставки:

а) многодетным семьям, если в Обществе работают оба супруга, то указанная льгота предоставляется одному из них;

б) одиноким матерям<sup>5</sup>;

в) вдовам<sup>6</sup> (вдовцам);

---

<sup>5</sup> Одинокая мать (отец) – один из родителей, воспитывающий ребенка (детей) в случае отсутствия сведений о другом родителе в свидетельстве о рождении ребенка (детей), либо сведения об одном из родителей указаны со слов матери (отца).

<sup>6</sup> Вдова (вдовец) – мать (отец), воспитывающие ребенка (детей) в случаях смерти другого родителя.



г) Работникам, воспитывающим детей (в возрасте до 18 лет, а также обучающимся на очных отделениях образовательных учреждений – до 24 лет) без матери (отца)<sup>7</sup>;

Работники, указанные в подпунктах б), в), г) настоящего пункта, вступившие в брак (повторный брак) имеют право на материальную помощь, если ребенок не усыновлен (удочерен) новым супругом.

Размер дополнительной материальной помощи, оказываемой в соответствии с настоящим подпунктом, не зависит от количества воспитываемых Работником детей.

д) малообеспеченным семьям, в которых совокупный доход на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума, установленного на данной территории;

е) Работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, при наличии заключения медико-социальной экспертизы о продлении инвалидности, в возрасте до 18 лет, а при установлении инвалидности по истечении 18 лет и обучении на очной форме обучения в учебных заведениях в возрасте до 24 лет. Выплата материальной помощи осуществляется в установленном размере на каждого ребенка-инвалида только по одному из работающих в Обществе родителей.

При наличии у Работников права на получение материальной помощи по нескольким основаниям, выплата производится по каждому из них.

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

6.3.13. Обеспечивать работников и их детей до 18 лет и детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения – до 24 лет, профсоюзных работников и их детей, застрахованных по договорам ДМС, санаторно-курортным лечением и реабилитацией в санаториях, профилакториях, других медицинских учреждениях, не чаще одного раза в два года.

---

<sup>7</sup> Работники, воспитывающие детей без матери (отца) – это родитель, один содержащий детей (ребенка) в следующих случаях: расторжения брака, лишения родительских прав одного из родителей, признание судом одного из родителей безвестно отсутствующим, ограничения в родительских правах, нахождения одного из родителей в местах лишения свободы. Также к этой категории относятся работники, являющиеся опекунами (попечителями) чужих детей.

Вступление в повторный брак вышеуказанных категорий родителей не является основанием для утраты права на льготы и компенсации родителям имеющим статус одинокой матери (отца), вдовы (вдовца); между тем, такой статус не сохраняется в случае усыновления (удочерения) детей.

Направление Работников на санаторно-курортное лечение и реабилитацию в профильные санаторно-курортные учреждения проводить при наличии медицинских показаний и заключения санаторно-отборочной комиссии с участием представителя выборного профсоюзного органа и медицинской службы Работодателя. Медицинским показанием, в первую очередь, является заключение о необходимости в санаторно-курортном лечении и (или) реабилитации, выносимое в установленном порядке соответствующей медицинской комиссией по результатам обязательных медицинских осмотров и диспансерного наблюдения.

6.3.14. Организовывать для Работников культурные и спортивные занятия на базе культурно-спортивных объектов Общества. Оплата данных занятий производится по утвержденным расценкам.

При наличии свободных помещений в культурно-спортивных объектах Общества – предоставлять их для организации бесплатных детских кружков и спортивных секций с детьми.

6.3.15. Осуществлять доставку Работников к месту работы и обратно по установленным маршрутам.

Выделять автотранспорт для хозяйственных нужд (кроме строительно-дорожного транспорта и специальной техники) Работникам за счет Общества один раз в год, по согласованию с Работодателем, на одну смену, а индивидуальным застройщикам на две смены. При последующих заявках выделение автотранспорта производится за счет Работника.

Выделять автобусы для групповых поездок только на культурные и спортивные мероприятия с участием Работников Общества и членов их семей (при наличии страховых полисов на всех пассажирах).

6.3.16. Производить полную компенсацию затрат на содержание детей в ДДУ и оздоровительных лагерях семьям работников, у которых доход на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума, утвержденного на данной территории.

Если оба супруга работают в Обществе, то компенсации, указанные в данном пункте, выплачиваются одному из них.

6.3.17. При проведении новогодних мероприятий, обеспечивать детей Работников Общества новогодними подарками за счет средств Общества.

## Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечивать реализацию Политики ОАО «Газпром» в области охраны труда и промышленной безопасности, утвержденной ОАО «Газпром».

7.1.2. 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 настоящим Договором.

7.1.3. Осуществлять аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами ОАО «Газпром».

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.

7.1.4. Обеспечивать организацию работы по охране труда с участием выборных органов ППО в соответствии с законодательством и единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, утверждаемой ОАО «Газпром».

7.1.5. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу и хранение средств индивидуальной защиты (СИЗ) Работникам в соответствии с Нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 7 апреля 2004 г. № 43, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с нормами, установленными законодательством. Приложения №№ 10, 11.

Находятся на сайте: Производство/Отдел охраны труда/Информация/ Приложения к Коллективному договору.

В случае производственной необходимости, на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом мнения выборного органа ППО устанавливать нормы бесплатной выдачи СИЗ, превышающие нормы, установленные вышеуказанным постановлением. Указанные нормы устанавливаются

локальными нормативными актами и включаются в коллективные договоры.

Производить замену СИЗ при преждевременном выходе их из строя не по вине Работников. Производить стирку и химчистку СИЗ.

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

7.1.7. Обеспечивать заключение в Обществе соглашения по охране труда, финансирование и выполнение включенных в него мероприятий. Приложение № 8.

7.1.8. Организовывать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, происшедших с Работниками, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством.

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

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

7.1.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации или иному представительному органу Работников сведения о выполнении Соглашений по охране труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Проводить в случаях, предусмотренных законодательством, за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования Работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров

(обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.11. Содействовать работе технической инспекции труда профсоюза, выделять им помещения, предоставлять документацию, средства связи и другое необходимое материальное обеспечение.

7.1.12. Обеспечивать бесплатно работников занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест) молоком или другими равноценными пищевыми продуктами согласно нормам, установленным законодательством.

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

7.1.13. Осуществлять рациональное расходование средств на охрану труда в соответствии со статьями «Сметы затрат на охрану труда». Приложение № 9.

7.1.14. Обеспечивать бесплатным горячим питанием Работников при выполнении плановых и аварийных огневых и газоопасных работ при условии их непрерывного проведения свыше восьми часов.

Размер денежных средств, направляемых на эти цели, устанавливается приказом по Обществу.

## **7.2. ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» обязуется:**

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

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования организаций и их подразделений по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.3. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

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

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

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

### ***8.1. Работодатель обязуется:***

8.1.1. Гарантировать осуществление деятельности ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и ее выборных органов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.2. Сохранять членам выборных коллегиальных органов ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский», не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время нахождения в командировке на территории РФ:

– для участия в подготовке и работе профсоюзных съездов, конференций, заседаний Президиума ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский», президиумов профсоюзных органов – не более 11 рабочих дней в году (без учета времени на проезд);

– для прохождения краткосрочной профсоюзной учёбы – не более 5 рабочих дней в году (без учёта времени на проезд).

8.1.3. Предоставлять членам выборных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда, представителям профсоюза в комиссиях по охране труда свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей – не менее трех часов в неделю с сохранением заработка.

8.1.4. Безвозмездно предоставлять ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и выборным органам ППО филиалов Общества в пользование:

– помещения (согласно действующим нормативно-техническим документам) с необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, а также оргтехнику, транспортные средства и средства связи, множительную технику и другие необходимые технические средства;

– помещения для проведения заседаний, конференций профсоюзных органов.

При этом эксплуатация, в том числе хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов, техническое обслуживание транспортных средств и оргтехники осуществляется за счет средств Работодателя.

8.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета соответствующих профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников одновременно с перечислением средств на заработную плату Работников.

8.1.6. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Нефтегазстройпрофсоюза Российской Федерации, денежные средства на счета соответствующих ППО из заработной платы указанных работников в размере 1% для организации контроля за выполнением обязательств настоящего Договора, оказания им помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим, жилищно-бытовым вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по применению обязательств настоящего Договора.

8.1.7. Перечислять на счет ОПО денежные средства для выплаты выборным освобожденным и штатным работникам профсоюзных органов ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» премий и вознаграждений, предусмотренных для Работников, а также единовременной стимулирующей выплаты к очередному отпуску в соответствии с «Положением об оплате труда, материальном стимулировании и социальном обеспечении выборных руководителей и штатных работников профсоюзных органов структурных организаций объединенной профсоюзной организации ООО «Газпром трансгаз Чайковский». При этом процент (размер) единовременных премий и вознаграждений, выплачиваемых профсоюзным работникам за счет средств Работодателя и сметы ОПО (профсоюзных средств), не должен превышать в общей сумме среднего процента (размера) премий и вознаграждений, выплачиваемых Работникам Общества, согласно действующим положениям. Все перечисления денежных средств производить на счет ОПО, с учетом начисленных налогов.

Осуществлять дополнительное пенсионное обеспечение через Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников, утверждаемым ОАО «Газпром», медицинское обслуживание и другие виды социального обеспечения за счет средств Работодателя.

Награждать работников ОПО и первичных профсоюзных организаций филиалов благодарностями, Почетными грамотами и наградами в порядке, установленном в ОАО «Газпром».

8.1.8. Обеспечивать представителям ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и входящих в ее структуру ППО возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза в Обществе для реализации ими уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с законодательством.

8.1.9. Предоставлять Работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием их на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работников другую равноценную работу (должность) в Обществе.

При невозможности предоставления профсоюзному Работнику указанной работы (должности) по прежнему месту работы в связи с ликвидацией филиала (подразделения) или отсутствием в Обществе соответствующей работы (должности) Работодатель сохраняет за этим Работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. Также выплачивает ему при увольнении компенсации, предусмотренные в таком случае для Работников организации.

При отказе Работника от предложенной ему соответствующей работы (должности), средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением вышестоящего профсоюзного органа (ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» или МПО ОАО «Газпром»).

8.1.10. Отчислять ежемесячно денежные средства в размере не менее 0,3 процента от фонда заработной платы Общества на расчетный счет ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди Работников и членов их семей.

ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» периодически (до 01 августа и до 01 февраля) информирует Работодателя об использовании выделенных средств. Первичные профсоюзные организации информируют Работников своих филиалов на своих собраниях (конференциях) в те же сроки.

8.1.11. Денежные средства на развитие физической культуры и спорта, проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий перечислять на счёт ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и ППО Администрации и фи-



лиалов Общества согласно смете, разработанной Работодателем совместно с Профкомом, в пределах лимита средств по статье «Социально-культурные мероприятия».

8.1.12. Перечислять на счета ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и ППО филиалов финансовые средства на организацию и проведение мероприятий по летнему оздоровлению детей согласно договору.

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

8.1.14. Производить продажу, перепрофилирование или отчуждение баз отдыха, учреждений культуры и спорта, других объектов социальной сферы с учетом мнения соответствующего выборного органа профсоюзной организации.

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

8.1.16. Расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса с Работниками, являющимися членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 373 Кодекса.

8.1.17. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и выборных органов ППО филиалов.

## ***8.2. ОПО ООО «Газпром трансгаз Чайковский» и входящие в ее структуру первичные профсоюзные организации:***

8.2.1. Для осуществления своей уставной деятельности вправе получать от Работодателя информацию о принятии решения по социально-трудовым вопросам, с соответствующими обоснованиями, обсуждать информацию с приглашением представителей Работодателя и Работников, а также информацию для компетентного ведения переговоров при разработке и заключении коллективного договора по проблемам: условия занятости, наем на работу, заработная плата, охрана труда, распределение прибыли, социальное обслуживание.

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

8.2.3. Проводят работу по выявлению социальных интересов Работников, организуют встречи различных групп Работников, проводят социологические опросы, анкетирование, собирают соещения.

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

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

### ***9.2. Стороны обязуются:***

9.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по итогам полугодия и года. Осуществлять подготовку и представление отчетов о результатах проверок выполнения Договора для рассмотрения на Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Чайковский».

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

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

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

9.3. Лица, виновные в непредоставлении 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. Настоящий Договор заключен на три года и действует с 1 января 2013 года по 31 декабря 2015 года.

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

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

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

Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



В. А. Чичелов

18 декабря 2012 г.

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



А. В. Шахторин

18 декабря 2012 г.

**Состав Комиссии  
по регулированию социально-трудовых отношений  
в ООО «Газпром трансгаз Чайковский»**

**От Работодателя:**

Кельдибеков С. Н. – заместитель генерального директора по управлению персоналом, сопредседатель Комиссии

*Члены Комиссии:*

Бешенцев В. И. – главный бухгалтер  
Вдовин Ю. М. – начальник отдела охраны труда  
Ворохов А. А. – начальник планово-экономического отдела  
Гребнева Е. М. – начальник отдела кадров и трудовых отношений  
Паздерина Е. А. – начальник отдела социального развития  
Пономарев С. В. – начальник юридического отдела  
Суслов М. Н. – начальник медицинской службы  
Третьякова Т. В. – начальник отдела организации труда и заработной платы

**От Работников:**

Шахторин А. В. – председатель объединенной профсоюзной организации, сопредседатель Комиссии

*Члены Комиссии:*

Абашина О. А. – председатель профсоюзной организации Можгинского ЛПУМГ  
Абдулова А. Н. – председатель профсоюзной организации Бардымского ЛПУМГ  
Бобылев А. А. – председатель профсоюзной организации Чайковского ЛПУМГ  
Кузенская Т. В. – председатель профсоюзной организации Администрации  
Кузнецов А. В. – председатель профсоюзной организации ИТЦ  
Лебедева Н. А. – председатель профсоюзной организации Пермского ЛПУМГ  
Мормышева Т. Г. – председатель профсоюзной организации Воткинского ЛПУМГ  
Пестерев А. Н. – председатель профсоюзной организации УАВР № 1

Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



В. А. Чичелов

18 декабря 2012 г.

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



А. В. Шахторин

18 декабря 2012 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о периодах работы, учитываемых при исчислении**  
**стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром»,**  
**работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»**

1. Настоящее Положение определяет порядок исчисления стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

2. Стаж работы, исчисленный в соответствии с настоящим Положением, применяется во всех случаях, где учитывается стаж работы в организациях системы ОАО «Газпром» для определения работникам размеров социальных льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором.

3. В стаж работы в организациях системы ОАО «Газпром» включаются:

– периоды работы в Главгазе, Мингазпроме СССР, ГК «Газпром», РАО «Газпром», их объединениях, предприятиях и организациях, а также в ОАО «Газпром» и его организациях в соответствии с приложениями к Положению о порядке отнесения организаций к системе ОАО «Газпром», утвержденному Председателем Правления ОАО «Газпром» 25.09.2000, с последующими изменениями и дополнениями;

– периоды работы в ООО «Газпром переработка», ООО «Газпром переработка – Сургут», ООО «Газпром переработка – Уренгой», ООО «Газпром ПХГ», ООО «Газпром ПХГ – Краснодар», ООО «Газпром ПХГ – Оренбург», ООО «Газпром ПХГ – Пермь», ООО «Газпром ПХГ – Самара», ООО «Газпром ПХГ – Саратов», ООО «Газпром ПХГ – Северо-Запад», ООО «Газпром ПХГ – Ставрополь», ООО «Газпром ПХГ – Тюмень», ООО «Газпром ПХГ – Уфа», ООО «Газпром северподземремонт», ООО «Газпром северподземремонт – Надым», ООО «Газпром северподземремонт – Ноябрьск», ООО «Газпром северподземремонт – Ямбург», ООО «Газпром югподземремонт», ООО «Газпром югподземремонт – Астрахань», ООО «Газпром югподземремонт – Краснодар», ООО «Газпром югподземремонт – Ухта» и ООО «Газпром трансгаз – Кубань», созданных путем выделения в соответствии с решениями ОАО «Газпром» в рамках реализации Плана мероприятий по со-

вершению внутрикorporативной структуры управления ОАО «Газпром», утвержденного 6 апреля 2005 года;

- периоды работы в ООО «Газпром Персонал»;
- периоды работы в Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром», в профсоюзных организациях ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, относящихся к системе ОАО «Газпром».

4. Военная служба, служба в органах внутренних дел и иная служба, учитываемая для исчисления выслуги лет, при исчислении стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» для определения работникам размеров социальных льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором, не включается.

5. Периоды работы, включаемые в стаж работы в организациях системы ОАО «Газпром» в соответствии с настоящим Положением, суммируются.

6. Исчисление продолжительности стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» производится кадровыми службами на основании записей в трудовой книжке работника по состоянию на требуемую дату.

7. Перерасчет стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» при наличии оснований, установленных настоящим Положением, осуществляется по личному заявлению работника с указанием периодов работы, подлежащих зачету в указанный стаж работы.

8. Для работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский» стаж работы в организациях системы ОАО «Газпром», исчисленный в соответствии с ранее действовавшим порядком, подлежит перерасчету в соответствии с настоящим Положением<sup>8</sup>.

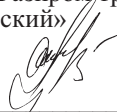
Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



В. А. Чичелов

18 декабря 2012 г.

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



А. В. Шахторин

18 декабря 2012 г.

---

<sup>8</sup> Для Работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский», заключивших трудовые договоры до 1 января 2013 года, исчисление стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» сохраняется в течение 2013 года на условиях Генерального коллективного договора ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, действовавшего в период 2010–2012 годов.

**Положение  
об оплате труда работников  
ООО «Газпром трансгаз Чайковский»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский» (далее – Положение) разработано в соответствии с «Типовым положением об оплате труда работников организаций ОАО «Газпром», утвержденным приказом ОАО «Газпром» от 03.11.2010 г. № 274, с целью обеспечения единого порядка оплаты труда и усиления заинтересованности работников в результатах труда.

1.2. Оплата труда работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский» (далее – Общество) осуществляется по повременно-премиальной системе оплаты труда и повременно-индивидуальной системе оплаты труда:

– повременно-премиальная система оплаты труда (далее – ППСОТ) предусматривает организацию оплаты труда работников на основе должностных окладов (тарифных ставок), устанавливаемых в соответствии с Базовой единой тарифной сеткой (далее – БЕТС) с учетом премирования за результаты производственно-экономической деятельности и других выплат, определенных настоящим Положением.

– повременно-индивидуальная система оплаты труда (далее – ПИСОТ) предусматривает организацию оплаты труда работников на основе должностных окладов (окладов), определяемых в соответствии с утверждаемым ОАО «Газпром» Перечнем должностей и максимальными размерами окладов работников обществ с ограниченной ответственностью: газодобывающих, газотранспортных, которым установлена повременно-индивидуальная система оплаты труда (далее – Перечень должностей), учитывающим профессиональную квалификацию, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность и напряженность выполняемой работы.

1.3. При установлении должностных окладов работникам, оплата труда которых зависит от уровня сложности управления,

учитываются соответствующие уровни сложности управления Общества, филиалов, структурных подразделений, определяемые в соответствии с разделом 9.

## **2. ПОВРЕМЕННО-ПРЕМИАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **2.1. Общие положения**

2.1.1. Основой построения БЕТС является размер тарифной ставки рабочего первого разряда основного производства (транспортировка газа), занятого в нормальных условиях труда, с тарифным коэффициентом, равным единице.

БЕТС (приложение № 1) состоит из:

- девятнадцати ступеней оплаты труда, дифференцированных по тарифным коэффициентам от 1 до 7,35;

- двух групп тарифных ставок, должностных окладов (минимальных и максимальных), учитывающих профессионализм рабочих или квалификацию руководителей, специалистов и других служащих;

- пяти групп диапазонов тарифных ставок с учетом коэффициентов дифференциации в зависимости от характера выполняемых работ;

- семи подступеней оплаты труда водителей грузовых автомобилей грузоподъемностью свыше 10 до 20 тонн, а также рабочих, занятых управлением мощными и особо сложными строительными машинами и механизмами.

2.1.2. Установление ступеней оплаты труда и коэффициентов дифференциации по профессиям и должностям работников Общества осуществляется в соответствии с Классификаторами (приложения № 2, 3, 4, 12, 13, 15, 18).

2.1.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, локальными нормативными актами (далее – ЕТКС).

2.1.4. Присвоение квалификационных категорий служащим производится в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, локальными нормативными актами (далее – ЕКС).

2.1.5. Наименования должностей руководителей, специалистов и других служащих, профессий рабочих в штатных расписаниях должны соответствовать Общероссийскому классификатору



профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и соответствующим локальным нормативным актам.

2.1.6. БЕТС является основанием для установления размеров окладов работников в штатных расписаниях Общества и его филиалов.

2.1.7. Должностные оклады (тарифные ставки) по вакантным должностям в штатных расписаниях Общества и его филиалов устанавливаются на уровне минимальных по соответствующим ступеням оплаты труда.

2.1.8. Приведенные в БЕТС тарифные ставки и должностные оклады пересматриваются ОАО «Газпром» в установленном порядке.

2.1.9. Установление должностных окладов (тарифных ставок) производится в рамках лимита средств на оплату труда, предусмотренных бюджетом доходов и расходов Общества.

## **2.2. Порядок установления тарифных ставок и должностных окладов**

Тарифные ставки рабочим устанавливаются в пределах диапазона между минимальными и максимальными значениями по соответствующей ступени оплаты труда БЕТС с учетом индивидуального коэффициента рабочего.

Должностные оклады руководителям, специалистам и другим служащим устанавливаются в пределах диапазона между минимальными и максимальными значениями по соответствующей ступени оплаты труда БЕТС с учетом индивидуального коэффициента служащего.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера Общества устанавливаются на одну-две ступени ниже оклада руководителя.

### **2.2.1. Повышенные тарифные ставки, должностные оклады**

2.2.1.1. Отдельным высококвалифицированным рабочим 5-го и 6-го разряда в исключительных случаях вместо тарифных ставок могут устанавливаться:

- оклады до двух ступеней оплаты труда выше соответствующей тарифной ставки;
- персональные оклады в пределах максимальных значений, определяемых ОАО «Газпром».

Установление повышенных тарифных ставок (окладов) производится в соответствии с Порядком установления повышенных тарифных ставок (окладов) работникам Общества (приложение № 5).

2.2.1.2. Должностные оклады руководителей (кроме генерального директора и его заместителей), специалистов и других служащих администрации и подразделений при администрации Общества при условии осуществления ими функций в целом по Обществу могут быть повышены до 15 процентов.

### ***2.2.2. Определение размеров должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих по индивидуальным коэффициентам***

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и других служащих определяются по формуле (1):

$$D_c = D_{\min} + (D_{\max} - D_{\min})/12 \times K_c \quad (1), \text{ где:}$$

$D_c$  – должностной оклад служащего;

$D_{\min}$  – минимальный должностной оклад по занимаемой должности, установленный по соответствующей ступени оплаты труда БЕТС на основании Классификатора;

$D_{\max}$  – максимальный должностной оклад по занимаемой должности, установленный по соответствующей ступени оплаты труда БЕТС на основании Классификатора;

12 – максимальный уровень индивидуального коэффициента;

$K_c$  – индивидуальный коэффициент служащего.

#### *Определение индивидуального коэффициента*

Индивидуальный коэффициент служащего ( $K_c$ ) определяется по формуле (2) как сумма коэффициентов профессионально-квалификационного уровня ( $K_{\pi}$ ) и коэффициента деловых качеств ( $K_d$ ).

$$K_c = K_{\pi} + K_d \quad (2), \text{ где:}$$

$K_{\pi}$  – коэффициент, учитывающий наличие у работника высшего или среднего профессионального (специального) образования. Значение коэффициента ( $K_{\pi}$ ) устанавливается с учетом уровня образования:

– при наличии высшего образования по специальности или иного высшего образования при стаже работы более 5 лет по данной специальности – 4 балла;

– при наличии высшего образования по профилю Общества или среднего профессионального по занимаемой должности – 3 балла;

– при наличии среднего профессионального образования по профилю Общества, среднего профессионального образования не по специальности при стаже работы более 5 лет по данной специальности или высшего не по специальности и не по профилю Общества – 2 балла.

Работникам, имеющим или получившим по направлению организации второе высшее образование по специальности,  $K_{\text{п}}$  устанавливается в размере 5 баллов. Наличие степени кандидата или доктора наук по направлению основной деятельности – 6 или 7 баллов соответственно.

Коэффициент профессионально-квалификационного уровня ( $K_{\text{п}}$ ) работника определяется его непосредственным руководителем совместно с отделом кадров и трудовых отношений (специалистом по кадрам филиала) и отделом организации труда и заработной платы (инженером по ОиНТ филиала) на начало года или при приеме на работу.

$K_{\text{д}}$  – коэффициент, учитывающий следующие признаки деловых качеств: компетентность, способность четко организовывать и планировать свой труд, ответственность, самостоятельность и инициативность, способность осваивать и использовать новые методы в работе, работоспособность, способность поддерживать контакты с другими специалистами. Значение коэффициента устанавливается с учетом признаков деловых качеств в трех уровнях их проявления в соответствии с приложениями № 6, 7 к настоящему Положению.

Значение  $K_{\text{д}}$  определяется путем суммирования баллов по каждому признаку деловых качеств. Максимальный размер  $K_{\text{д}}$  – 8 баллов.

Коэффициент деловых качеств ( $K_{\text{д}}$ ) определяется непосредственным руководителем служащего по итогам ежегодного собеседования, утверждается генеральным директором (руководителем филиала) и передается в отдел организации труда и заработной платы (ООТиЗ) или инженеру по оплате и нормированию труда (далее – ОиНТ) в филиале.

При несогласии работника с установленным  $K_d$  оценка его деятельности определяется через аттестационную комиссию в установленном порядке.

Трудовые споры, связанные с определением индивидуального коэффициента ( $K_c$ ), рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

При значении коэффициентов выше максимальной величины баллов в расчет принимается максимальная величина.

Вновь принимаемым работникам  $K_c$  устанавливается с учетом  $K_n$ , при этом  $K_d$  устанавливается по истечении 3 месяцев с момента приема на работу.

Индивидуальный коэффициент служащего ( $K_c$ ) устанавливается на календарный год.

### ***2.2.3. Определение размера тарифных ставок рабочих по индивидуальным коэффициентам***

Размер тарифной ставки рабочего определяется по его разряду, установленному в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой согласно ЕТКС.

#### *Определение тарифной ставки рабочего*

Размер тарифной ставки рабочего определяется по формуле (3):

$$T_{\text{рабочего}} = T_{\text{min}} + (T_{\text{max}} - T_{\text{min}}) / 18 \times K_{\text{рабочего}} \quad (3), \text{ где}$$

$T_{\text{рабочего}}$  – тарифная ставка рабочего;  
 $T_{\text{min}}$  – минимальная тарифная ставка рабочего, соответствующая разряду рабочего по группе минимальных тарифных ставок БЕТС;

$T_{\text{max}}$  – максимальная тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего по группе максимальных тарифных ставок БЕТС;

18 – максимальный размер индивидуального коэффициента;

$K_{\text{рабочего}}$  – индивидуальный коэффициент рабочего.

#### *Определение индивидуального коэффициента рабочего*

Индивидуальный коэффициент рабочего ( $K_{\text{рабочего}}$ ) определяется по формуле (4) и учитывает стаж работы по профессии и ответственность рабочего за выполняемую работу.

$$K_{\text{рабочего}} = K_{\text{ст.проф}} + K_{\text{отв}} \quad (4), \text{ где:}$$

$K_{\text{ст.проф}}$  – коэффициент, учитывающий общий стаж работы по профессии, на которую принят рабочий в Общество. Значение коэффициента определяется из расчета 1 балл за каждый год работы по профессии. Максимальный размер  $K_{\text{ст.проф}}$  – 10 баллов.

В стаж работы для определения  $K_{\text{ст.проф}}$  включается также время работы по профессиям и должностям согласно Перечню профессий (должностей), работа по которым входит в стаж рабочего для определения общего стажа работы рабочего по профессии (приложение № 8).

Стаж работы по профессии определяется ОКиТО (специалистом по кадрам филиала) по трудовой книжке рабочего, при этом в расчет принимается полный год работы.

$K_{\text{отв}}$  – коэффициент, учитывающий ответственность рабочего за выполняемую работу, его индивидуальные качества, отражающие опыт и значимость работы, отношение к труду, результативность труда. Значение коэффициента устанавливается с учетом признаков качеств рабочего в трех уровнях их проявления в соответствии с приложением № 9 к Положению.

Размер  $K_{\text{отв}}$  определяется путем суммирования баллов по каждому признаку деловых качеств.

Максимальный размер  $K_{\text{отв}}$  – 8 баллов.

Уровень коэффициента ответственности рабочего определяется непосредственным руководителем рабочего, утверждается генеральным директором (руководителем филиала) и представляется в ООТиЗ (инженеру по ОиНТ филиала).

Для рабочих 1–2 разрядов размер тарифной ставки  $T_{\text{рабочего}}$  и индивидуальный коэффициент  $K_{\text{рабочего}}$  определяются по формулам (5), (6) без учета стажа по профессии:

$$T_{\text{рабочего}} = T_{\text{min}} + (T_{\text{max}} - T_{\text{min}}) / 8 \times K_{\text{рабочего}} \quad (5),$$

$$K_{\text{рабочего}} = K_{\text{отв}}. \quad (6).$$

Трудовые споры, связанные с определением индивидуально коэффициента ( $K_{\text{рабочего}}$ ), рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

Вновь принимаемым рабочим  $K_{\text{рабочего}}$  устанавливается с учетом  $K_{\text{ст.проф}}$ , при этом  $K_{\text{отв}}$  устанавливается по истечении 3 месяцев с момента приема на работу.

Индивидуальный коэффициент рабочего ( $K_{\text{рабочего}}$ ) устанавливается на календарный год.

### ***2.3. Премирование за результаты производственно-экономической деятельности***

2.3.1. В целях повышения мотивации труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих, проявления их профессионального мастерства, ответственности, творческого подхода к выполнению поставленных целей, задач за выполнение производственно-экономических показателей работники Общества могут ежемесячно премироваться в следующих размерах:

рабочие, занятые в основном производстве, до 30% от тарифной ставки;

рабочие, занятые на объектах непромышленного назначения, до 20% от тарифной ставки;

руководители, специалисты и другие служащие, занятые в основном производстве, до 45% от должностного оклада;

руководители, специалисты и другие служащие, занятые на объектах непромышленного назначения, до 35% от должностного оклада.

2.3.2. Премия за результаты производственно-экономической деятельности начисляется на должностной оклад (тарифную ставку) с учетом установленных доплат и надбавок за фактически отработанное время, за исключением поощрительной надбавки за личный вклад, надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и надбавки за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны.

2.3.3. Конкретные показатели, размеры и условия премирования за результаты производственно-экономической деятельности определяются Порядком премирования за результаты производственно-экономической деятельности работников Общества (приложение № 10).

### ***2.4. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников***

Оплата труда работников, занятых автотранспортным обслуживанием, преподавательской деятельностью, а также работников речного транспорта, медицинских подразделений производится в соответствии с настоящим Положением с учетом особенностей, изложенных в приложениях №№ 11, 14, 16, 17.

### **3. ПОВРЕМЕННО-ИНДИВИДУАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

#### **3.1. Общие положения**

Оплата труда работников по повременно-индивидуальной системе производится на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, напряженность выполняемой работы.

По ПИСОТ оплачиваются работники, работающие на должностях, предусмотренных Перечнем должностей.

Перевод работников на ПИСОТ производится по решению генерального директора Общества при условии их согласия.

Оплата труда работников по ПИСОТ осуществляется без выплаты надбавки за личный вклад работника в результаты производственной деятельности и без применения системы премирования за результаты производственно-экономической деятельности.

К должностным окладам производятся выплаты по районным коэффициентам, процентным надбавкам к заработной плате, другие выплаты в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Перевод и оплата труда работников по ПИСОТ производится в рамках лимита средств на оплату труда, предусмотренных бюджетом доходов и расходов Общества.

#### **3.2. Порядок установления должностных окладов**

Размеры должностных окладов работникам, оплачиваемым по ПИСОТ, устанавливаются в пределах диапазонов, предусмотренных соответствующим Перечнем должностей.

В случае принятия решения о переводе работника на ПИСОТ с ним заключается соглашение об оплате труда. Соглашения составляются в двух экземплярах, один экземпляр хранится у работодателя (в ООТиЗ), второй передается работнику.

### **4. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ**

4.1. Работникам Общества независимо от системы оплаты труда могут быть установлены доплаты и надбавки в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам), в том числе:

#### **Доплаты**

– за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за совмещение профессий (должностей) (как пра-

вило, при наличии вакансии по совмещаемой профессии (должности) – в размере до 50% для работников, оплачиваемых по ППСОТ, и до 20% для работников, оплачиваемых по ПИСОТ;

– *за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда* – по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с действующим Порядком установления доплат за работу с вредными условиями труда работникам Общества (приложение № 25) и Перечнем профессий, должностей и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, которые дают право производить оплату труда по повышенным тарифным ставкам или устанавливать доплаты работникам в зависимости от условий труда, являющимся приложением к Коллективному договору Общества, разработанным в соответствии с Положением по установлению доплат за работу в неблагоприятных условиях труда, утвержденным заместителем Председателя Правления ОАО «Газпром» 02.10.2000 г., и Перечнем производств, профессий, должностей и работ с вредными и (или) опасными условиями труда организаций ОАО «Газпром», которые дают право производить оплату труда по повышенным тарифным ставкам или устанавливать доплаты работникам в зависимости от условий труда, утвержденным Председателем Правления ОАО «Газпром» 05.07.2006 г.

### **Надбавки**

– *за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны* – в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», приказом ОАО «Газпром» от 30.01.2007 г. № 23 «О выплате процентных надбавок работникам, допущенным на постоянной основе к сведениям, составляющим государственную тайну, и работникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;

– *за разъездной характер работы* – в соответствии с Порядком определения размеров и применения надбавки при разъездном характере работ работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский» (приложение № 28).

4.2. Работникам, оплачиваемым по ППСОТ, могут быть установлены следующие доплаты и надбавки в процентах к должностному окладу (тарифной ставке):



## **Доплаты**

– за *увеличение объема работ* (для руководителей, специалистов и других служащих, рабочих) – до 50%;

– за *расширение зон обслуживания* (для рабочих) – до 50%;

– за *руководство бригадой, звеном* (бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы), в зависимости от численности рабочих в бригаде (звене):

от 5 человек до 10 человек – до 5%;

свыше 10 человек – до 10%.

– за *руководство производственной практикой, проведение стажировок работников и студентов* – до 5% (работникам, не освобожденным от основной работы, за фактическое время руководства практикой, стажировкой);

– за *разделение рабочего дня на части* – при установлении работникам рабочего дня с разделением смены на части с перерывом в работе свыше двух часов с учетом перерыва для отдыха и питания – до 30%;

– за *ненормированный рабочий день* (водителям легковых автомобилей) – до 25%;

– за *работу по нормированным заданиям* (для рабочих) – до 12%;

## **Надбавки**

– за *высокое профессиональное мастерство* (отдельным высококвалифицированным рабочим) – до 30%;

– за *высокие достижения в труде* (отдельным высококвалифицированным руководителям, специалистам и другим служащим) – до 30%;

– за *выполнение особо важных работ* (на период выполнения работ) – до 50%;

– за *классность*:

водителям автомобиля: 1-го класса – 25%, 2-го класса – 10%;

– за *личный вклад в результаты производственной деятельности* – из расчета 15% от суммы установленных работникам должностных окладов (тарифных ставок) с учетом фактически отработанного времени за исключением сумм должностных окладов работников, оплачиваемых по ПИСОТ, и вакансий. Надбавка за личный вклад в результаты производственной деятельности устанавливается работникам в соответствии с Порядком определения надбавки за личный вклад (приложение № 18).

Сумма всех доплат и надбавок, установленных одному работнику, не может превышать 50% должностного оклада (месяч-

ной тарифной ставки) без учета доплат за работу в ночное время, условия труда, надбавок за классность, за личный вклад в результаты производственной деятельности, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны.

4.3. Установление работникам Общества доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующих работников производится в соответствии с порядком установления соответствующих доплат (приложение № 26).

4.4. Установление работникам Общества надбавок за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, выполнение особо важных работ производится в соответствии с порядком установления соответствующих надбавок (приложение № 27).

4.5. Доплаты и надбавки работникам начисляются за фактически отработанное время на установленные должностные оклады (тарифные ставки) и не образуют нового оклада.

4.6. Установление доплат и надбавок производится в рамках лимитов средств на оплату труда, предусмотренных бюджетом доходов и расходов Общества.

## **5. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ**

5.1. В целях дополнительного материального поощрения и стимулирования, усиления заинтересованности в результатах труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения работникам Общества могут быть выплачены следующие единовременные премии:

*5.1.1. за выполнение отдельных работ, имеющих важное значение для Общества или для ОАО «Газпром» – до 3-х тарифных ставок (должностных окладов) в год.*

К особо важным работам относятся:

- работы по ликвидации последствий аварий и стихийных бедствий;
- срочные работы по предупреждению аварийных ситуаций на объектах магистральных газопроводов;
- выполнение ответственных заданий руководства Общества, ОАО «Газпром», не предусмотренных планом работ Общества;
- своевременное выполнение работ по подготовке объектов к эксплуатации в осенне-зимний период;

- выполнение мероприятий по снижению затрат;
- разработка и внедрение организационно-технических и экономических мероприятий, мероприятий по совершенствованию внутрикorporативной структуры управления;
- подготовка и сдача годового отчета;
- работы по предупреждению пожаров и борьбе с ними.

Размер премии за выполнение особо важных работ, выплачиваемый работнику в течение месяца, не должен превышать размера установленной ему тарифной ставки (должностного оклада). Оформление и премирование за выполнение особо важных работ производится в установленном по Обществу порядке.

*5.1.2. за ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства:*

- а) для работников, оплачиваемых по ППСОТ, – **до трех месячных тарифных ставок (должностных окладов) в год;**
- б) для работников, оплачиваемых по ПИСОТ, – **до двух должностных окладов в год;**

*5.1.3. за внедрение новой техники – до 3-х тарифных ставок (должностных окладов) в год;*

*5.1.4. за рационализаторство и изобретательство* – в соответствии с действующим Положением о рационализаторской деятельности Общества, разработанное на основании СТО Газпром 6.3–2010 «Интеллектуальная собственность. Рационализаторская деятельность» и СТО Газпром 6.2 – 2010 «Интеллектуальная собственность. Изобретательская деятельность»;

*5.1.5. за подготовку к проведению общих собраний акционеров ОАО «Газпром» – до 0,5 тарифной ставки (должностного оклада) в год;*

*5.1.6. по итогам смотров-конкурсов, производственного и социально-экономического соревнования* – размеры премий работникам-призерам устанавливаются на основании действующих положений о проведении смотров-конкурсов (производственных соревнований) ОАО «Газпром» и Общества (не превышая размеров премий, предусмотренных нормативными документами ОАО «Газпром»);

*5.1.7. в связи с награждением корпоративными наградами* – в соответствии с локальными нормативными актами ОАО «Газпром»;

*5.1.8. в связи с награждением наградами Общества* – в соответствии с действующим положением о поощрениях за труд

работников Общества в размерах, не превышающих размеры премий, предусмотренных локальными нормативными актами ОАО «Газпром» по аналогичным наградам ОАО «Газпром»;

5.1.9. *за экономию энергоресурсов – до 2-х тарифных ставок (должностных окладов) в год* в соответствии с Порядком материального стимулирования работников Общества, разработанным в соответствии с Порядком материального стимулирования газо- и энергосбережения в дочерних обществах ОАО «Газпром», утвержденным приказом ОАО «Газпром» от 13.05.2011 № 83.

5.2. Кроме оснований, предусмотренных п. 5.1., работникам Общества могут быть выплачены единовременные премии по следующим основаниям:

5.2.1. *в связи с юбилейными датами работников (50-, 55-, 60-летием со дня рождения)* в зависимости от стажа работы в организациях ОАО «Газпром» в следующих размерах:

а) для работников, оплачиваемых по ППСОТ при стаже работы: до 5 лет – *50% от тарифной ставки (должностного оклада)*;

от 5 до 10 лет – *70% от тарифной ставки (должностного оклада)*;

более 10 лет – *100% от тарифной ставки (должностного оклада)*;

б) для работников, оплачиваемых по ПИСОТ

при стаже работы: до 10 лет – *30% от должностного оклада*;

от 10 до 20 лет – *60% от должностного оклада*;

более 20 лет – *100% от должностного оклада*.

При этом размер единовременной премии должен быть не менее минимальной тарифной ставки рабочего первого разряда основного производства.

5.2.2. *ко Дню работников нефтяной и газовой промышленности, Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 марта) – не более двух тарифных ставок (должностных окладов) в год*;

5.2.3. *в связи с юбилейными датами Общества (25, 50 лет со дня образования Общества и далее через каждые 25 лет) в размере до одной тарифной ставки (должностного оклада)*.

5.3. Единовременное премирование генерального директора осуществляется в соответствии с трудовым договором в порядке и размерах, устанавливаемых ОАО «Газпром».

5.4. Начисление единовременных премий работникам производится в соответствии с ежегодно утверждаемым генераль-

ным директором планом, разрабатываемым ООТиЗ совместно с планово-экономическим отделом (далее – ПЭО).

5.5. Единовременное премирование работникам производится в рамках лимитов средств на оплату труда, предусмотренных бюджетом доходов и расходов Общества.

5.6. Выплата единовременных премий работникам производится на основании приказов по Обществу, филиалу.

5.7. Учет фактически выплаченных единовременных премий и контроль за использованием средств в пределах утвержденного плана возлагается на ООТиЗ (инженера по ОиНТ филиала).

5.8. В целях повышения мотивации в выполнении поставленных задач, улучшения состояния трудовой и производственной дисциплины работникам Общества выплачивается единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.8.1. Единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, оплачиваемым по повременно-премиальной системе оплаты труда, выплачивается в размере одного среднего заработка один раз в год на основании распоряжения о предоставлении отпуска работнику продолжительностью не менее 14 календарных дней.

5.8.2. Единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, оплачиваемым по повременно-индивидуальной системе оплаты труда, выплачивается в размере одного должностного оклада один раз в год на основании распоряжения о предоставлении отпуска работнику продолжительностью не менее 14 календарных дней.

5.8.3. В случае переноса ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст.124 Трудового Кодекса Российской Федерации работнику выплачивается единовременная стимулирующая выплата в текущем рабочем году на основании решения генерального директора (руководителя филиала).

5.8.4. Оплата единовременной стимулирующей выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску производится в рамках лимитов средств на оплату труда, предусмотренных бюджетом Общества.

## ***6. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД***

6.1. В целях повышения мотивации в выполнении поставленных задач, улучшения состояния трудовой и производственной

дисциплины предусматривается выплата работникам Общества вознаграждения по итогам работы за год<sup>9</sup>.

6.2. Решение о выплате вознаграждения по итогам работы за год генеральному директору Общества принимается ОАО «Газпром» после подведения итогов производственно-хозяйственной деятельности Общества за год. Выплата вознаграждения осуществляется на основании распорядительного документа ОАО «Газпром».

Решение о выплате вознаграждения остальным работникам принимается генеральным директором Общества после утверждения решения комиссии (совещания) ОАО «Газпром» по рассмотрению итогов производственно-хозяйственной деятельности Общества за год.

6.3. Выплата вознаграждения осуществляется в соответствии с Порядком выплаты вознаграждения по итогам работы за год работникам Общества (приложение № 19) на основании приказа по Обществу.

## **7. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

7.1. Должностные оклады и тарифные ставки, предусмотренные БЕТС по ППСОТ, а также Перечнем должностей по ПИСОТ, могут быть пересмотрены по решению ОАО «Газпром» с учетом роста среднемесячной заработной платы в Обществе к предыдущему году и прогнозируемого повышения индекса потребительских цен на соответствующий год.

7.2. На заработную плату работников Общества (за исключением работников пансионата «Кама» – филиала Общества) начисляется районный коэффициент в размере 15%.

7.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами ОАО «Газпром».

7.4. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере:

---

<sup>9</sup> Вознаграждение по итогам работы за год может выплачиваться также работникам Объединенной профсоюзной организации Общества в пределах сметы расходов Объединенной профсоюзной организации Общества и в соответствии с условиями Коллективного договора.

– для работников: службы корпоративной защиты, службы пожарной охраны, жилищно-эксплуатационного участка, котельной, физкультурно-оздоровительного комплекса, культурно-спортивного комплекса, клубов, филиалов – Культурно-спортивного центра, пансионата «Кама», а также сторожам – 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада);

– для остальных работников – 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

7.5. За работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени работникам производится оплата в следующих размерах: первые два часа сверхурочной работы – в полуторном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада), последующие часы – в двойном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада). Порядок учета и компенсации сверхурочной работы работникам определен Инструкцией о режимах рабочего времени и порядке применения суммированного учета рабочего времени для работников Общества. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в размере времени, отработанного сверхурочно.

7.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится оплата в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата производится за время, фактически отработанное работниками в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

7.7. Оплата времени простоя. Время простоя по вине работодателя оплачивается исходя из размера средней заработной платы работника за фактическое время простоя.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.8. Женщинам Общества, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами). При этом заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени (за 36-часовую рабочую неделю) и производится доплата за сокращенное рабочее время исходя из должностных окладов (тарифных ставок) с учетом установленных постоянных доплат, надбавок и премии за результаты производственно-экономической деятельности.

## **8. ОТНЕСЕНИЕ К УРОВНЯМ СЛОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ**

8.1. Уровень сложности управления Общества ежегодно устанавливается ОАО «Газпром» на основании технико-экономических показателей Общества после сдачи годовой отчетности (приложение № 20).

8.2. Уровни сложности управления филиалов, структурных подразделений определяются по фактическим технико-экономическим показателям за отчетный год (приложения № 21, 22). Расчеты уровней сложности управления производятся ежегодно, утверждаются генеральным директором Общества и являются основанием для установления должностных окладов работников, уровень оплаты которых зависит от уровня сложности управления.

Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



В. А. Чичелов

18 декабря 2012 г.

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



А. В. Шахторин

18 декабря 2012 г.



**Перечень приложений  
к Положению об оплате труда работников  
ООО «Газпром трансгаз Чайковский»<sup>10</sup>**

*Приложение № 1*

Базовая единая тарифная сетка оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и других служащих ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

*Приложение № 2*

Классификатор профессий рабочих ООО «Газпром трансгаз Чайковский», занятых в основном производстве (применительно к Базовой единой тарифной сетке)

*Приложение № 3*

Классификатор должностей руководителей, специалистов и других служащих ООО «Газпром трансгаз Чайковский», занятых в основном производстве (применительно к Базовой единой сетке)

*Приложение № 4*

Классификатор профессий и должностей работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский», занятых на объектах непроизводственного назначения (применительно к Базовой единой тарифной сетке)

*Приложение № 5*

Порядок установления повышенных тарифных ставок (окладов) работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

*Приложение № 6*

Критерии определения размера коэффициента деловых качеств руководителей (Кд)

*Приложение № 7*

Критерии определения размера коэффициента деловых качеств специалистов и служащих (Кд)

---

<sup>10</sup> Приложения размещены на корпоративном сайте – Производство /ООТиЗ/ нормативные документы

*Приложение № 8*

Перечень аналогичных профессий и должностей работников для определения общего стажа работы рабочего по профессии

*Приложение № 9*

Критерии определения размера коэффициента ответственности рабочего (Котв.)

*Приложение № 10*

Порядок премирования за результаты производственно-экономической деятельности работников ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

*Приложение № 11*

Особенности оплаты труда работников, занятых автотранспортным обслуживанием

*Приложение № 12*

Классификатор водителей автомобилей ООО «Газпром трансгаз Чайковский» (применительно к Базовой единой тарифной сетке)

*Приложение № 13*

Перечень отдельных профессий рабочих 6 разряда, занятых управлением мощными и особо сложными строительными машинами и механизмами, их ремонтом и обслуживанием, которым устанавливаются повышенные месячные тарифные ставки (применительно к Базовой единой тарифной сетке)

*Приложение № 14*

Особенности оплаты труда работников медицинских подразделений

*Приложение № 15*

Классификатор должностей работников медицинских подразделений ООО «Газпром трансгаз Чайковский» (применительно к Базовой единой тарифной сетке)

*Приложение № 16*

Особенности оплаты труда работников речного транспорта

*Приложение № 17*

Особенности оплаты труда штатных преподавателей

*Приложение № 18*

Порядок определения надбавки за личный вклад в результаты производственной деятельности работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

*Приложение № 19*

Порядок выплаты вознаграждения по итогам работы за год работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

*Приложение № 20*

Технико-экономические показатели оценки уровня сложности управления ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

*Приложение № 21*

Показатели для отнесения филиалов ООО «Газпром трансгаз Чайковский» к уровням сложности управления

*Приложение № 22*

Показатели для отнесения структурных подразделений, администрации и подразделений при администрации ООО «Газпром трансгаз Чайковский» к уровням сложности управления

*Приложение № 23*

Показатели для расчета количества условных единиц средств связи

*Приложение № 24*

Показатели для расчета количества приведенных единиц автотракторной техники

*Приложение № 25*

Порядок установления доплат за работу с вредными условиями труда работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

*Приложение № 26*

Порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания

живания, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

*Приложение № 27*

Порядок установления надбавок за высокие достижения в труде, высокое профессиональное мастерство и за выполнение особо важных работ работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

*Приложение № 28*


Порядок определения размеров и применения надбавки при разъездном характере работ работникам ООО «Газпром трансгаз Чайковский»

**П Е Р Е Ч Е Н Ъ**  
**профессий и должностей работников**  
**ООО «Газпром трансгаз Чайковский»**  
**с суммированным учетом рабочего времени**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Условия работы	Учетный период <sup>1</sup>
1	Водитель автомобиля	Работа по сменному графику, междугородные перевозки, перевозка работников	Квартал, полугодие, год
2	Инженер: по эксплуатации оборудования газовых объектов, по организации эксплуатации и ремонту. Диспетчер диспетчерской службы (ЛПУМГ), мастер (котельной), ПДС: начальник смены, техник	Непрерывный процесс	
3	Машинист: технологических компрессоров (эксплуатация ГПА), компрессорных установок, насосных установок. Оператор: газораспределительной станции магистральных газопроводов, технологических установок, котельной, очистных сооружений. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, наполнитель баллонов, аппаратчик воздухоочистки, аппаратчик химводоочистки, слесарь по КИПиА, слесарь-сантехник		
4	Электромеханик связи, электромонтер станционного оборудования телефонной связи, телефонист		
5	Служба пожарной охраны: начальник караула, командир отделения. Старший инспектор, старший инспектор (по защите имущества), инспектор, инспектор (по защите имущества), горничная, контролер технического состояния автотранспортных средств, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий (УОРЗА)	Работа по сменному графику	
6	Работники служб: ГКС, ЛЭС, КИПиАиТ, защиты от коррозии, связи. Работники участков УАВР: аварийно-восстановительных работ, по ремонту и	При проведении работ по обслуживанию, аварийно-восстановитель-	

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Условия работы	Учетный период <sup>1</sup>
	восстановлению газопроводов и другого оборудования, работ по технологии врезки под давлением. Рабочие, занятые эксплуатацией автотранспортной техники	ных, плано-предупредительных, ремонтно-восстановительных на объектах магистральных газопроводов	
7	Механик-сменный капитан, капитан-сменный механик, первый штурман-первый помощник механика, электромеханик (судовой), моторист-рулевой	Навигационный период	Год

Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»

  
В. А. Чичелов  
18 декабря 2012 г.

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»

  
А. В. Шахторин  
18 декабря 2012 г.

<sup>1</sup> Учетный период устанавливается приказом по филиалу с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

*Приложение № 5*  
*к Коллективному договору*  
*ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013–2015 гг.*

**Перечень профессий и должностей работников  
ООО «Газпром трансгаз Чайковский»,  
для которых предусматривается установление  
разъездного характера работ**

Наименование профессий, должностей
Мастер (старший мастер) линейно-эксплуатационной службы, подразделений защиты от коррозии, по эксплуатации и ремонту ГРС
Инженер-лаборант Инженерно-технического центра
Инженер линейно-эксплуатационной службы, подразделений защиты от коррозии, электроснабжения и релейной защиты, по эксплуатации и ремонту ГРС
Инженер линейных сооружений связи и абонентских устройств
Инженер службы связи
Инженер по комплектации оборудования
Инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике
Инженер по метрологии
Инженер по телемеханике
Инженер по эксплуатации нефтегазопроводов
Инженер по электрохимической защите
Экспедитор по перевозке грузов
Электромеханик связи (старший электромеханик связи)
Антенщик-мачтовик
Дефектоскопист по магнитному и ультразвуковому контролю
Дефектоскопист рентгеногаммаграфирования
Кабельщик-спайщик
Машинист бульдозера
Машинист дорожно-транспортных машин
Машинист трубоукладчика
Машинист экскаватора
Монтер по защите подземных трубопроводов от коррозии
Обходчик линейный
Слесарь по КИПиА
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования
Слесарь-ремонтник

Слесарь-сантехник
Слесарь по ремонту технологических установок
Тракторист
Трубопроводчик линейный
Электрогазосварщик
Электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиофикации
Электромонтер по ремонту воздушных ЛЭП
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

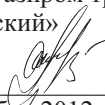
Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



В. А. Чичелов

18 декабря 2012 г.

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



А. В. Шахторин

18 декабря 2012 г.



**Перечень должностей работников  
ООО «Газпром трансгаз Чайковский» с ненормированным  
рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск**

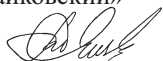
Наименование должностей	Продолжительность отпуска в календарных днях
<b>Администрация и подразделения при администрации Общества</b>	
Главный инженер – первый заместитель генерального директора	9
Заместитель генерального директора, главный бухгалтер	9
Заместитель главного инженера по охране труда и промышленной безопасности	6
Главный специалист – начальник отдела (службы)	6
Начальник: отдела, службы, лаборатории, участка, центра, управления	6
Заместитель главного бухгалтера	6
Заместитель начальника: отдела, службы, лаборатории, центра, управления	3–6
<b>Филиалы Общества</b>	
Руководитель филиала	6
Главный инженер филиала	6
Заместитель руководителя филиала	6
Заместитель главного инженера по охране труда и промышленной безопасности	3
Руководитель учетно-контрольной группы	6
Главный энергетик, главный механик	3–6
Начальник: отдела, службы, лаборатории, станции, цеха, пункта, участка, центра, отделения, базы, автоколонны, котельной	3–6
Заместители: руководителя УКГ, начальника службы, лаборатории, отдела, цеха.	3–6
Водитель автомобиля (легкового)	3

*Примечание.*

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день работникам, должности которых включены в указанный Пере-

чень, оформляется в случае выполнения ими трудовых функций сверх нормальной продолжительности рабочего дня при условии, что не производилась иная компенсация сверхурочной работы (предоставление дополнительных дней отдыха, оплата часов сверхурочной работы), по представлению руководителя подразделения (отдела, службы, цеха, участка).

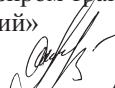
Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



В. А. Чичелов

18 декабря 2012 г.

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



А. В. Шахторин

18 декабря 2012 г.

**П Р А В И Л А**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**ООО «Газпром трансгаз Чайковский» ОАО «Газпром»**  
**(с изменениями и дополнениями по приказам**  
**от 13.11.2009 № 1227, от 09.04.2010 № 401,**  
**от 11.11.2010 № 1296, от 12.12.2012 № 1724)**

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ООО «Газпром трансгаз Чайковский»\*.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях в Обществе осуществляются единоличным органом управления Общества – генеральным директором, полномочия которого определяются Уставом Общества, или уполномоченными им лицами – начальниками филиалов Общества, в пределах выданной им доверенности и в соответствии с Положением о филиале.

Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются уполномоченными представителями работодателя, в пределах предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **1. Общие положения**

1.1. Работодатель и работники Общества считают, что честность, отзывчивость, уважение к людям и выполнение своих обязательств – это основные ценности. Только при честном и открытом ведении работы в рамках законодательства Общество сможет сохранить и преумножить свою репутацию. Работодатель считает важным развитие у сотрудников профессионализма, принци-

пов коллективной командной работы, чувства гордости за общее дело – транспортировку природного газа и другие присущие данному виду деятельности работы.

Деловая атмосфера в Обществе – одна из основ успешной совместной работы.

В Обществе одобряется сотрудничество в отношениях между работниками Общества и с деловыми партнерами. Также приветствуются: инициатива, ответственность, честность, порядочность, компетентность; предложения по повышению эффективности своего, а также смежных участков работы; последовательность и надежность; лояльность и доброжелательность; открытость, готовность свободно делиться с другими информацией для облегчения совместной работы; хорошее настроение, хорошее здоровье и отсутствие вредных привычек.

Перечисленные ценности лежат в основе деловых принципов и определяют нормы поведения, которым следуют все сотрудники Общества, независимо от должности и места своей работы. Самой большой ценностью Общество считает свой персонал, который и создает все нематериальные и материальные ценности.

Работодатель считает необходимым поддерживать и развивать свой персонал, создавать нормальные условия для его работы и отдыха, заботиться о сохранении здоровья своих сотрудников.

Каждый сотрудник должен понимать принципы работы Общества и действовать в соответствии с ними. Наши благие намерения не должны расходиться с нашими делами.

Работодатель обязан доводить основные принципы деятельности Общества до каждого своего сотрудника, поведение работников на производстве должно соответствовать духу и букве данного документа.

Работодатель считает необходимым признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников при выполнении работы по отношению к результатам производственной деятельности Общества.

1.2. Работодатель ставит своей целью организовать работу Общества эффективно и ответственно. Общество всегда стремится к своевременному выполнению своих обязательств в полном объеме, достигая при этом высоких показателей и сокращая собственные издержки производства.

1.3. Работодатель уважает права своих работников, предоставляет им нормальные и безопасные условия труда, способ-

ствует раскрытию личностно-профессиональных качеств работников, обеспечивает возможность получения необходимых технологических, технических, экономических и экологических знаний и умений, поддерживает и поощряет производственную инициативу. Полная самоотдача всех работников является неизменным условием для осуществления успешной деятельности Общества.

1.4. Общество осуществляет целенаправленный, связанный со стратегией, целями и задачами, подход к решению задач подготовки персонала, обеспечения охраны труда и здоровья своих работников, управлению охраной окружающей среды, используя при этом те же методы и приемы, что и для других важных областей производства. Работодатель стремится к постоянному улучшению своей работы в этой области деятельности.

1.5. Работник Общества должен обладать деловым имиджем, уметь создавать о себе положительное представление у окружающих, выступающее как показатель его деловых и человеческих качеств. Он должен владеть правилами и нормами деловой этики и делового этикета, быть доброжелательным и коммуникабельным при общении с коллегами, клиентами и партнерами.

Все сотрудники обязаны придерживаться делового стиля в одежде, так как внешний вид является одной из составляющих делового имиджа Общества. Внешний вид каждого работника администрации Общества (филиала) должен соответствовать целям работы:

– для мужчин желателен костюм и галстук. В любое время года исключается спортивная и джинсовая одежда, спортивная и открытая обувь.

– для женщин желателен деловой костюм с юбкой (брюками) либо деловое платье. В любое время года исключаются короткие платья и юбки, спортивная, джинсовая и вечерняя одежда, открытая и спортивная обувь. Нежелательны яркие, броские украшения, а также чрезмерное их количество.

## **2. Порядок подбора, приема и увольнения работников**

2.1. Учитывая высокие требования, предъявляемые к безопасной и надежной эксплуатации объектов Общества, для привлечения на работу наиболее профессионально подготовленных и подходящих по деловым качествам работников, работодатель вправе устанавливать порядок подбора кандидатов на работу с целью

определения их деловых качеств, используя различные формы собеседования, тестирования, деловые игры. Результаты указанных мероприятий носят исключительно информационный характер и не являются безусловным основанием для заключения трудового договора.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать от поступающего на работу документы в соответствии со статьей 65 ТК РФ, в том числе данные предварительного медицинского осмотра.

2.4. Квалификационные требования вносятся в нормативный документ Общества – в Положение о структурном подразделении, должностную, рабочую инструкцию на предполагаемое место работы на основании установленных в Обществе требований по образованию и стажу работы.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными, рабочими инструкциями (описаниями работ) и положениями, утвержденными в установленном порядке, а также техническими правилами, отраслевыми нормативными документами, действующими правилами и законодательными актами РФ;

2.5. Основанием для издания приказа о приеме на работу является трудовой договор, заключенный в письменной форме. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В приказе должны быть указаны наименование профессии (должности), структурное подразделение в соответствии со штатным расписанием, табельный номер, дата и номер заключенного трудового договора, дата приёма на работу.

2.6. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

2.6.1. Ознакомить работника с содержанием работы, условиями оплаты и труда, графиком работы и разъяснить его права и обязанности (ответственный – непосредственный руководитель).

2.6.2. До подписания трудового договора ознакомить его под расписку с правилами внутреннего трудового распорядка, коллек-

тивным договором, должностной (рабочей) инструкцией и другими локальными нормативными актами, непосредственно касающимися трудовой деятельности работника (ответственный – специалист по кадрам, оформляющий приём на работу). Запись об ознакомлении вновь принимаемого работника и его личная подпись об ознакомлении в обязательном порядке вносятся в трудовой договор при подписании трудового договора;

2.6.3. Провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, промышленной и пожарной безопасности и другим правилам по охране труда, а также проинструктировать по вопросам охраны окружающей среды, если должность (профессия) включена в Перечень профессий и должностей, связанных с выполнением работ, в результате которых происходит загрязнение окружающей среды вредными веществами (ответственные за проведение инструктажей специалисты);

2.7. В соответствии со ст.213 ТК РФ прием на тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта, должен осуществляться с обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическими медицинскими осмотрами (обследованиями) для определения пригодности кандидатов и работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

2.8. На лиц, поступивших на работу впервые, заполняется трудовая книжка в течение пяти дней после приема на работу.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении этого срока работник вправе прекратить работу.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в случаях, предусмотренных законодательством (пункты 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Получение и обработка персональных данных работника допускается только с его письменного согласия (ст. 86 ТК РФ). Работники и их представители должны быть ознакомлены под

роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы.

2.14. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

2.15. Порядок изменения трудового договора и особенности заключения и расторжения срочного трудового договора оговорены в соответствующем нормативном документе Общества «Положение о порядке оформления трудовых отношений между работодателем и работниками ООО «Газпром трансгаз Чайковский»».

### **3. Основные права и обязанности работников**

(ст. 21 ТК РФ)

#### **3.1. *Работники имеют право на:***

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным и коллективным договором;

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;



3.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

### ***3.2. Работники обязаны:***

3.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.2.2. Соблюдать ПВТР;

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.2.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности иму-

щества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.2.8. Не допускать появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

3.2.9. Не допускать распития спиртных напитков, употребления наркотических и токсических веществ на рабочем месте, на территории Общества в рабочее время, а также в командировках;

3.2.10. Соблюдать требования пропускного режима на всех объектах Общества, в т. ч. при направлении в командировки и служебные поездки, а также порядок допуска посетителей на охраняемые объекты, в т. ч. с материальными ценностями.

3.2.11. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, промышленной и пожарной безопасности и охране окружающей среды, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

3.2.12. Сообщать своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работниками их трудовых функций.

3.2.13. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории Общества и передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии; беречь и укреплять собственность Общества, эффективно использовать машины, станки, инструменты, бережно относиться к материалам, спецодежде и т. п.

3.2.14. Систематически совершенствовать свои знания, умения и навыки по выполняемой работе.

3.2.15. Вести себя достойно, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Быть корректным, уважительно относиться ко всем работникам

Общества, не допускать непроизводительного использования рабочего времени.

3.2.16. Руководители по отношению к подчиненному персоналу должны вести себя вежливо, корректно, создавать благоприятный микроклимат в коллективе, не допускать неуважительного отношения, слов и действий, унижающих достоинство подчиненных.

3.2.17. Не допускать умышленной дезинформации (обмана) руководителя и других работников Общества.

3.2.18. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, болезни и других уважительных причин, допускается только с предварительного разрешения непосредственного руководителя либо лица, его замещающего.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения, без уважительной причины считается нарушением ПВТР. В случае неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные в главе 7 настоящих Правил.

## **4. Основные права и обязанности работодателя**

(ст. 22 ТК РФ)

### ***4.1. Работодатель имеет право:***

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором Общества;

2.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.2.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

4.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.6. Принимать локальные нормативные акты;

4.1.7. В целях контроля исполнения требований действующих в Обществе нормативных актов по защите конфиденциальной информации и режима коммерческой тайны проверять электронную почту работников, установленную на их рабочих местах.

#### **4.2. Работодатель обязан:**

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6.6.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;

6.6.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

4.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9.9.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

9.9.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.9.11. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

4.2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

15.15.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором;

15.15.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.2.17. Своевременно знакомить работников с требованиями и нормами по вопросам охраны окружающей среды, обеспечивать систематическое повышение экологических знаний;

4.2.18. Создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда, организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда, механизировать и автоматизировать тяжелые и трудоемкие работы;

4.2.19. Своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, проводить в жизнь решения производственных совещаний;

4.2.20. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с законодательством РФ и локальными нормативными актами ОАО «Газпром»;

4.2.21. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обе-

спечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников;

4.2.22. Обеспечивать выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на производстве с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;

4.2.23. Осуществлять эффективный контроль над уровнем воздействия вредных и опасных производственных факторов на здоровье работников;

4.2.24. Информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;

4.2.25. Организовывать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры работников Общества в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.2.26. Контролировать знание работниками правил, норм и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, природоохранного законодательства;

4.2.27. Совершенствовать организацию оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников как в результате их личного труда, так и в общих итогах работы;

4.2.28. Обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня их экономических знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях в соответствии с планом подготовки кадров;

4.2.29. Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## **5. Рабочее время и его использование**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, которые разрабатываются исходя из годового баланса рабочего времени с соблюдением установленной для работников продолжительности рабочей недели, утверждаются руководителем Общества (филиала) и доводятся до сведения работников не позднее одного месяца до их введения в действие.

Для всех работников Общества продолжительность рабочей недели составляет 40 часов (кроме работников, указанных в п. 5.3).

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется:

- перерыв для отдыха и питания, как правило, через 4 часа после начала работы, продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается;

- два регламентированных 10-минутных перерыва, обусловленных технологией и организацией производства и труда, включаемых в рабочее время.

На работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить невозможно (приложение №1), работнику предоставляется время для приема пищи в течение рабочей смены в специально отведенных местах продолжительностью не более 30 минут, включаемое в рабочее время. Место для приема пищи должно быть оборудовано холодильником и приборами для подогрева пищи.

5.2. Работникам Общества устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и следующий режим работы:

5.2.1. В подразделениях Общества (кроме администрации и подразделений при администрации Общества, филиалов УАВР №1, УМТСиК, СКЗ и КСЦ):

Начало работы – 08 час 00 мин.

Окончание работы: понедельник-четверг – 17 час 15 мин, пятница – 16 час 00 мин.

5.2.2. В администрации и подразделениях при администрации Общества, филиалах УМТСиК, СКЗ:

Начало работы – 08 час 15 мин.

Окончание работы: понедельник-четверг – 17 час 30 мин, пятница – 16 час 15 мин.

5.2.3. В филиале УАВР № 1 (по времени Пермского края):

Начало работы – 08 час 00 мин.

Окончание работы – 17 час 00 мин.

5.2.4. В филиале КСЦ:

Начало работы – 09 час 00 мин.

Окончание работы – 18 час 00 мин.

5.2.5. Перерыв для отдыха и питания:

– работникам Общества (кроме филиала УАВР №1) – с 12 час 00 мин до 13 час 00мин;

– работникам УАВР №1 – с 11 час 30 мин до 12 час 30мин.

5.2.6. Регламентированные перерывы:

– с 10 час 00 мин до 10 час 10 мин,

– с 15 час 00 мин до 15 час 10 мин.

5.2.7. Выходные дни – суббота, воскресенье.

5.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели. Для врачей, фельдшеров, медицинских сестер здравпунктов – 39 часов; врачей-стоматологов-терапевтов, врачей-стоматологов-ортопедов, зубных врачей, зубных техников стоматологических кабинетов – 33 часа; женщин, работающих в сельской местности, – 36 часов, а также для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, на основании утверждаемых для филиалов Перечней рабочих мест, профессий и должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели, оформленных по результатам аттестации рабочих мест, – 36 часов. При этом время начала, окончания работы и перерывов в работе определяется согласно утвержденным режимам и графикам работы Общества (филиала) с изданием соответствующего приказа по Обществу (филиала).

5.4. В интересах производства, учитывая характер и условия технологического процесса, отдельным категориям работников может быть установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.5. На работах, где по условиям производства необходимо круглосуточное нахождение обслуживающего персонала на рабочем месте, вводится сменная работа. При этом, как правило, устанавливается следующий режим работы:

I смена: Начало работы – 08 час 00 мин.

Окончание работы – 20 час 00 мин.

II смена: Начало работы – 20 час 00 мин.

Окончание работы – 08 час 00 мин.



Порядок чередования смен определяется на основании графиков сменности, которые разрабатываются с учетом соблюдения установленной продолжительности рабочего времени за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год). Работа в течение двух смен подряд запрещена. Привлечение работника к продолжению работы во вторую смену допускается в исключительном случае при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, при этом руководитель должен немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.6. Учитывая производственную необходимость, по письменному соглашению сторон, отдельным работникам могут быть установлены разъездной характер работы, индивидуальный режим работы в пределах нормы рабочего времени, гибкий график работы, неполное рабочее время в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативными актами.

5.7. Режимы работы структурных подразделений и отдельных категорий работников вводятся приказами по филиалам, администрации и подразделений при администрации Общества.

5.8. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Периодичность и продолжительность перерывов предусматривается нормативными документами по охране труда.

5.9. На рабочих местах или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с соблюдением требований Трудового кодекса Российской Федерации.

Список профессий и должностей работников, для которых применяется суммированный учет рабочего времени, является приложением к коллективному договору.

Продолжительность, дата начала и окончания учётного периода рабочего времени для каждой категории работников устанавливается приказом по Обществу (филиалу) с учётом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Условие об установлении суммированного учёта рабочего времени вносится в трудовой договор работника в установленном порядке.

Порядок применения суммированного учёта для работников Общества изложен в Инструкции о режимах рабочего времени и порядке применения суммированного учёта рабочего времени для работников Общества.

5.10. Работодатель обязан организовать и осуществлять достоверный учет явки работника на работу и ухода с работы, время фактической работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.

5.11. В случае направления работника в служебные командировки он обязан соблюдать режим рабочего времени того филиала, организации, куда командирован.

5.12. Отвлечения работников от их непосредственной работы в рабочее время, созывы собраний и заседаний в связи с необходимостью исполнения общественных обязанностей, предусмотренных законодательством, коллективным договором или непредвиденными обстоятельствами, должны производиться только с разрешения работодателя.

5.13. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель не допускает к дальнейшей работе в данный рабочий день (смену). При этом в табель проставляется и оплачивается фактически отработанное время. Медицинское освидетельствование такого работника проводится в медицинской службе (врачебном здравпункте) администрации Общества (фельдшерском здравпункте филиала) либо путем направления в медицинское учреждение для прохождения освидетельствования. При отказе работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется письменный акт с описанием признаков, по которым было определено нетрезвое состояние, в присутствии не менее двух свидетелей. Составить данный акт могут работники службы безопасности, медицинские работники, специалисты по кадрам, непосредственный руководитель работника. Работник должен быть ознакомлен со всеми составляемыми актами в момент их составления.

5.14. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Ежедневный (междусменный) отдых – это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва устанавливается не менее

двойной продолжительности времени работы в предыдущий от-дыху день (смене). В исключительных случаях при проведении аварийных и ремонтно-восстановительных работ на объектах магистрального газопровода допускается установление ежедневного отдыха меньшей продолжительностью, но не менее 12 часов.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна быть менее 42 часов.

5.15. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с инструкцией о порядке предоставления ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков работников Общества. Графики отпусков составляются на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводятся до сведения всех работников Общества и его филиалов.

5.16. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

5.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе осуществляется на основании приказа по Обществу (филиалу) в установленном законодательством порядке. Другие дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и время отдыха за сверхурочную работу предоставляются работникам по их заявлению, согласованному непосредственным руководителем, с изданием приказа по Обществу (филиалу).

Использование другого дня отдыха (времени отдыха) без оформления соответствующего приказа не допускается и считается нарушением ПВТР, за которое к работнику могут быть применены меры дисциплинарной ответственности.

## **6. Поощрения за труд**

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей (в соответствии со ст.191 ТК РФ), повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются поощрения и вознаграждения в соответствии с действующими в Обществе локальными нормативными актами.

6.2. На поощрение работники выдвигаются руководителями функциональных отделов администрации, подразделений при ад-

министрации, руководителями филиалов Общества, и в требующих этого случаях согласовываются с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации.

6.3. Поощрения и вознаграждения объявляются приказом. Все поощрения и вознаграждения доводятся до сведения всего коллектива работающих и заносятся в трудовую книжку работника (ст. 66 ТК РФ).

6.4. В Обществе учреждена «Галерея Славы ООО «Газпром трансгаз Чайковский» с целью морального поощрения работников, внесших конкретный и весомый вклад в выполнение производственных заданий, обеспечение успешности деятельности Общества, развитие перспективных направлений работы, устойчивую и безаварийную работу Общества.

## **7. Дисциплинарные взыскания**

7.1. Дисциплина труда – это соблюдение работником общих условий и правил поведения на работе, оговариваемых в ПВТР, и надлежащее выполнение конкретных должностных обязанностей, перечисленных в трудовом договоре, положении о филиале, отделе, службе или группе, а также в должностной инструкции.

7.2. Дисциплинарный проступок, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (в т. ч. предусмотренных ПВТР) влечет за собой применение дисциплинарного взыскания.

7.3. Под «неисполнением или ненадлежащим исполнением по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей и ПВТР» следует понимать:

7.3.1. Неисполнение обязанностей, предусмотренных должностной (рабочей) инструкцией или трудовым договором, а также трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.3.2. Нарушение норм, правил и инструкций по охране труда, промышленной и пожарной безопасности и экологической безопасности;

7.3.3. Отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работника, для которого оно обязательно, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, промышленной и пожарной безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием для допуска к работе;

7.3.4. Грубыми нарушениями правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР) являются:

7.3.4.1. Опоздание, преждевременный уход с работы, оставление рабочего места без разрешения вышестоящего руководителя;

7.3.4.2. Прогул, в том числе и отсутствие на работе более 4 часов в течение дня;

7.3.4.3. Появление на работе (в любое время рабочего дня по графику) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

7.3.4.4. Хищение имущества Общества;

7.3.4.5. Порча или уничтожение имущества Общества;

7.3.4.6. Совершенные в рабочее время и по месту работы оскорбительные высказывания, нецензурная брань и иные деяния, унижающие человеческое достоинство, в отношении других работников, посетителей и т. д.;

7.3.4.7. Отвлечение руководителями специалистов и рабочих от работы для личных целей.

7.3.4.8. Умышленная дезинформация (обман, представление подложных документов и др.) руководителя и других работников Общества.

7.3.4.9. Нарушение пропускного режима на охраняемые объекты Общества.

7.3.4.10. Использование другого дня отдыха (времени отдыха) без оформления соответствующего приказа по Обществу (филиалу).

7.4. В соответствии со ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель может применить следующие дисциплинарные взыскания:

– замечание;

– выговор;

– увольнение по соответствующим основаниям.

7.5. Дисциплинарные взыскания могут быть применены работодателем, в лице генерального директора Общества, исполняющего обязанности генерального директора по приказу, действующих на основании Устава, либо в лице руководителя филиала, действующего на основании доверенности к любому работнику Общества;

7.6. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено к работнику по следующим основаниям:

7.6.1. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данного структурного подразделения в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7.6.2. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ).

7.6.2.1. Прогул, т. е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);

7.6.2.2. Установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

7.6.3. Появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

7.6.4. Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной, иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

7.6.5. Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

7.6.6. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

7.6.7. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

7.6.8. Принятие необоснованного решения руководителем филиала, его заместителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб (п. 9 ст. 81 ТК РФ);

7.6.9. Однократное грубое нарушение руководителем филиала, его заместителем своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).

7.7. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания или общественного воздействия, в отношении работника, допустившего нарушение трудовой дисциплины, работодатель имеет право применить дополнительные меры воздействия, оговариваемые в приказе (в зависимости от тяжести совершенного проступка или повторяемости нарушений), например:

- уменьшение размера премии за месяц;
- уменьшение размера вознаграждения по итогам года.

Уменьшение размера премии и вознаграждения по итогам года осуществляется с соблюдением порядка, установленного соответствующими Положениями (о премировании, о выплате вознаграждения по итогам года).

7.8. Порядок применения дисциплинарных взысканий (в соответствии со статьей 193 ТК РФ):

7.8.1. До применения дисциплинарного взыскания у работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда должностному лицу, которому подчинен работник, стало известно о проступке. Основанием для применения дисциплинарного взыскания является составленный акт о факте обнаружения проступка и докладная записка должностного лица, которому подчинен работник.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.8.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.8.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

Приказ по решению руководства доводится до сведения работников. В течение срока действия дисциплинарного взыскания (один год с даты применения дисциплинарного взыскания) меры поощрения не применяются.

7.8.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

## **8. Пропускной режим**

8.1. В связи с тем, что на всех охраняемых объектах Общества действует пропускной режим, который обеспечивает порядок допуска лиц, транспорта и грузов на охраняемые объекты Общества и исключает возможность бесконтрольного прохода лиц, ввоза и вывоза материальных ценностей, Работодатель обязан:

8.1.1. Обеспечить ознакомление работников с документами по организации пропускного режима по месту выполнения трудовых обязанностей, в том числе:



- о разрешении времени входа и выхода персонала администрации, филиалов на охраняемые объекты Общества;
- о порядке допуска лиц на охраняемые объекты Общества;
- о перечне предметов и материалов, запрещенных для ввоза и вывоза;
- о порядке оформления, выдачи пропусков сотрудникам и посетителям.

8.1.2. Обеспечить соблюдение пропускного режима с помощью охранной службы.

8.1.3. Выдать пропуск работнику Общества в соответствии с условиями трудового договора.

8.2. Пропускной режим в здание администрации, объекты администрации утверждается приказом генерального директора, на объекты филиалов – приказами начальников филиалов. Изменения в пропускной режим вносятся приказом. Кандидаты, принимаемые на работу в Общество, должны быть ознакомлены под расписку с приказом о пропускном режиме Общества (филиала).

### **Заключительная часть**

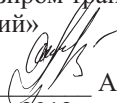
Правила внутреннего трудового распорядка должны быть в наличии в каждом отделе, цехе, службе, на электронном сайте Общества, в доступных для ознакомления местах Общества, доводятся специалистом по кадрам до сведения всех вновь принятых работников под расписку.

Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



В. А. Чичелов  
18 декабря 2012 г.

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



А. В. Шахторин  
18 декабря 2012 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, которым по условиям**  
**производства может предоставляться перерыв для отдыха**  
**и питания, включаемый в рабочее время**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Условия работы
1.	Инженер по эксплуатации оборудования газовых объектов, диспетчер, начальник смены (ПДС), техник (ПДС)	Непрерывное производство
2.	Машинист технологических компрессоров (эксплуатация ГПА)	Непрерывное производство
3.	Оператор: газораспределительной станции, магистральных газопроводов, технологических установок; наполнитель баллонов, машинист компрессорных установок	Непрерывное производство
4.	Водитель автомобиля	Работа по сменному графику
5.	Начальник караула (служба пожарной охраны), командир отделения, пожарный, инспектор (по защите имущества), старший инспектор (по защите имущества), сторож	Работа по сменному графику
6.	Оператор: котельной, очистных сооружений; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (дежурный), машинист насосных установок, аппаратчик химводоочистки, горничная	Работа по сменному графику
7.	Электромеханик связи, электромонтер стационарного оборудования телефонной связи, телефонист	Работа по сменному графику

Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



В. А. Чичелов

18 декабря 2012 г.

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



А. В. Шахторин

18 декабря 2012 г.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**по охране труда работодателей и трудового коллектива**  
**ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий, прямиый, квартал	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел	Статья финансирования работ (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)	
						Всего	В т. ч. женщин			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

**Алмазное ЛПУМГ**

- 1 Капитальный ремонт ПЭБ КЦ-1 КС «Алмазная» г/п «Уренгой-Петровск» (ремонт электрооборудования для приведения освещения на рабочих местах к установленным нормативам)
- 2 Капитальный ремонт ПЭБ КЦ-1 КС «Алмазная» г/п «Уренгой-Петровск» (ремонт помещений, здания сантехнического оборудования, устройство навесов над входами в здание, устройство бетонного основания крыльца и т. д.)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий, квартал	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел	Статья финансирования работ (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)	
						Всего	В т. ч. женщин			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3	Поддержание искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с установленными нормативами	меш.	10	50,00	4 кв.	12	10	0	0	ПЭН
<b>Итого:</b>				<b>6 968,00</b>						
<b>из них:</b>		<b>ТР, ПЭН</b>	<b>50,00</b>	<b>т. руб.</b>	<b>Кап. рем.</b>	<b>6 918,00</b>	<b>т. руб.</b>	<b>Кап. влож.</b>	<b>0,00</b>	<b>т. руб.</b>
<b>Бардымское ЛПУМГ</b>										
1	Капитальный ремонт корпуса производственно-диспетчерской связи	зд.	1	3 047,00	4 кв.	49	26	0	0	Кап. ремонт
2	Ремонт теплого гаража-стоянки базы ЛЭС	зд.	1	3 047,00	4 кв.	16	0	0	0	Кап. ремонт
3	Поддержание искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с установленными нормативами	р.м.	20	50,00	4 кв.	36	4	0	0	ТР
<b>Итого:</b>				<b>6 144,00</b>						
<b>из них:</b>		<b>ТР, ПЭН</b>	<b>50,00</b>	<b>т. руб.</b>	<b>Кап. рем.</b>	<b>6 094,00</b>	<b>т. руб.</b>	<b>Кап. влож.</b>	<b>0,00</b>	<b>т. руб.</b>
<b>Березниковское ЛПУМГ</b>										
1	Поддержание искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с установленными нормативами	меш.	12	50,00	4 кв.	186	26	0	0	ТР

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия, месяцев, квартал	Кол-во работников, которых улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел	Статья финансирования (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)	
						Всего	В т. ч. женщин			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	Нанесение сигнально-предупредительной окраски конструкций, оборудования, а также опознавательной окраски на трубопроводы	объект	9	80,00	4 кв.	56	0	0	ТР	
3	Ремонт зданий и сооружений: отмычки технологического корпуса АГНС, помещения проходной на промплощадке	объект	3	1 200,00	4 кв.	15	0	0	Кап. ремонт	
<b>Итого:</b>				<b>1 330,00</b>						
<b>из них:</b>				<b>130,00</b>	Кап. рем.	<b>1 200,00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож.	<b>0,00</b>	<b>т. руб.</b>
<b>Воткинское ЛПУМГ</b>										
1	Ремонт КТП КС «Игринская»	зд.	1	4 500,00	4 кв.	11	0	0	Кап. ремонт	
2	Наружный ремонт зданий и сооружений, благоустройство АГНС г. Ижевск	объект	1	4 950,00	4 кв.	10	0	0	Кап. ремонт	
3	Ремонт здания ремонтно-механических мастерских КЦ 1 КС Игринская	зд.	1	5 836,00	4 кв.	8	1	0	Кап. ремонт	
4	Ремонт дома связи г. Ижевск	зд.	1	3 112,00	4 кв.	21	7	0	Кап. ремонт	
5	Нанесение сигнально-предупредительной окраски конструкций, оборудования, а также опознавательной окраски на трубопроводы									

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия, притягий, квартал	Кол-во работников, которых улучшатся условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел		Статья финансирования работ (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин	Всего	В т. ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5.1	Шарканская ГЭС	объем	1	60,00	3 кв.	15	2	0	0	ПЭН
5.2	Воткинская ГЭС	объем	1	50,00	3 кв.	14	1	0	0	ПЭН
6	Ремонт здания гаража на 10 а/м в с. Шаркан	зд.	1	2 966,00	4 кв.	13	0	0	0	Кап. ремонт
7	Ремонт здания СЭРБ Воткинской ГЭС	зд.	1	2 966,00	4 кв.	26	13	0	0	Кап. ремонт
<b>Итого:</b>				<b>24 440,00</b>						
<b>из них:</b>					Кап. рем.	Кап.	24 330,00	т. руб.	0,00	т. руб.
				ТР, ПЭН				Кап. влож.		
<b>Горнозаводское ЛПУМГ</b>										
1	Нанесение сигнально-предупредительной окраски конструкций, оборудования, а также опознавательной окраски на трубопроводы	шт.	100	100,00	4 кв.	300	30	0	0	ПЭН
2	Поддержание искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с установленными нормативами	р. м.	500	300,00	4 кв.	657	112	0	0	ПЭН
3	Внутренний ремонт РЭБ КЦ-1	зд.	1	4 500,00	4 кв.	60	9	0	0	Кап. ремонт
4	Ремонт кровли и внутренний ремонт помещений РЭП Чусовской ЛЭС	зд.	1	4 000,00	4 кв.	60	0	0	0	Кап. ремонт

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий, квартал	Кол-во работников, которых улучшатся условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел	Статья финансирования (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Итого:** 8 900,00

из них:	ТР, ПЭН	Кап. рем.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.
	400,00	т. руб.	8 500,00	т. руб.	0,00	0,00	0,00	0,00	т. руб.

**Гремячское ЛПУМГ**

1	Ремонт здания производственно-эксплуатационного блока г/л «Ямбург – Западная граница»	шт.	1	4 703,00	4 кв.	47	3	0	0	Кап. ремонт
2	Ремонт остекления объектов ЛПУМГ	кв. м	100	20,00	3 кв.	14	2	0	0	ТР
3	Ремонт пешеходных дорожек	кв. м	30	30,00	3 кв.	17	10	0	0	ТР
4	Поддержание искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с установленными нормативами	р.м.	30	30,00	4 кв.	46	15	0	0	ТР
<b>Итого:</b>				<b>4 783,00</b>						

из них:	ТР, ПЭН	Кап. рем.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.	Кап. влож.
	80,00	т. руб.	4 703,00	т. руб.	0,00	0,00	0,00	0,00	т. руб.

**Культурно-спортивный центр**

1	Ремонт приточной вентиляции павильона-стадиона	сист.	1	20,00	1 кв.	5	1	0	0	ПЭН
2	Ремонт кровли гаражей спорт-комплекса г. Чайковский	зд.	4	766,00	2 кв.	7	5	0	0	ТР
3	Установка кондиционеров в помещениях костюмера и зам. директора	шт.	2	30,00	1 кв.	2	2	0	0	ПЭН

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий, мероприятий, квартал	Кол-во работников, которых улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел	Статья финансирования работ (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Итого:** **816.00**

из них:	ТР, ПЭН	Кап. рем.	Кап. влож.	м. руб.	т. руб.	0,00	0,00	0,00	т. руб.
---------	---------	-----------	------------	---------	---------	------	------	------	---------

**Кунгурское ЛПУМГ**

1	Техническое обслуживание установок водоочистки в зданиях ПЭБ КЦ-7 и КЦ-8	уст.	2	100.00	3 кв.	56	2	0	0	ТР
2	Ремонт служебных помещений АЦ	зд.	1	3 256.00	4 кв.	30	0	0	0	Кап. ремонт
3	Техническое обслуживание и ремонт систем вентиляции	помещ.	10	350.00	1 кв.	50	4	0	0	ТР

**Итого:** **3 706.00**

из них:	ТР, ПЭН	Кап. рем.	Кап. влож.	м. руб.	т. руб.	3 256.00	0,00	0,00	т. руб.
---------	---------	-----------	------------	---------	---------	----------	------	------	---------

**Можгинское ЛПУМГ**

1	Кап. ремонт ПЭБ КЦ-5 (ремонт бытовых помещений)	зд.	1	600.00	3 кв.	7	1	0	0	Кап. ремонт
2	Кап. ремонт дома оператора ГРС «Грахово»	зд.	1	160.00	3 кв.	2	0	0	0	Кап. ремонт
3	Кап. ремонт здания гаражного комплекса на 45 автомашин	зд.	1	800.00	4 кв.	86	2	0	0	Кап. ремонт
4	Кап. ремонт бытовых помещений КЦ-4	зд.	1	300.00	3 кв.	21	1	0	0	Кап. ремонт



№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий, квартал	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел		Статья финансирования (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин	Всего	В т. ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5	Нанесение сигнально-предупредительной разметки на конструкции и оборудование, обновление знаков безопасности	знак	200	100.00	3 кв.	120	0	0	0	ТР
6	Поддержание искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с установленными нормативами	р.м.	80	100.00	4 кв.	80	20	0	0	ПЭН
<b>Итого:</b>				<b>2 060.00</b>						
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	<b>2 000.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. рем.	<b>1 860.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож.	<b>0,00</b>	<b>т. руб.</b>
<b>Очерское ЛПУМГ</b>										
1	Ремонт здания ГРС «Верещагино»	зд.	1	1 494.00	4 кв.	2	0	0	0	Кап. ремонт
2	Ремонт вспомогательного здания столовой (бытовые помещения ЭСиРЗ и ТВС).	зд.	1	4 263.00	4 кв.	22	0	0	0	Кап. ремонт
3	Ремонт проездов и пешеходных дорожек	объект	1	4 500.00	4 кв.	48	2	0	0	Кап. ремонт
4	Ремонт котлов отопления дома оператора на ГРС «Нытва»	шт.	2	150.00	4 кв.	2	0	0	0	ТР
5	Ремонт душевой УЭЗиС	объект	1	15.00	3 кв.	8	2	0	0	ТР
6	Ремонт системы сетевого обеспечения и силового питания ПЭВМ учебного класса	шт.	6	8.00	4 кв.	200	15	0	0	ПЭН

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий, квартал	Кол-во работников, которых улучшатся условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел	Статья финансирования (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)	
						Всего	В т. ч. женщин			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

**Итого:** **10 430.00**

из них:	ТР, ПЭН	м. руб.	Кап. рем.	10 257.00	м. руб.	Кап. влож.	0.00	м. руб.
---------	---------	---------	-----------	-----------	---------	------------	------	---------

**Пермское ЛПУМГ**

1	Оборудование мастерской в службе связи	м. кв.	36	100.00	1 кв.	6	0	0	0	ТР
2	Ремонт полов в помещении санузла и душевой административного здания «Вахта-40» промбазы «Осенцы»	м. кв.	10	20.00	1 кв.	9	2	0	0	ТР
3	Ремонт освещения в столойрном цехе, мастерской КИПАиГ и холодильном складе БРД с установкой светильников ЛПО-25 2х36 с ЭПРА	шт.	40	14.00	1 кв.	22	0	0	0	ТР
4	Ремонт душевой 1 эт. СЭРБ промплощадка г. Добрянка	м. кв.	12	15.00	1 кв.	24	0	0	0	ТР
5	Установка электросушителей для рук в санитарно-бытовых помещениях Добрянской ГКС	шт.	3	10.00	2 кв.	114	6	0	0	ПЭН
6	Ремонт сварочного оборудования	ед.	4	96.00	2 кв.	14	0	0	0	ТР
7	Приведение в соответствие требованиям нормативных документов (ПБ 08-624-03) отражений площадок отключающей запорной арматуры ГПА-12	объект	1	24.00	2 кв.	35	0	0	0	ПЭН

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия, притягий, квартал	Кол-во работников, которым улучшатся условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел		Статья финансирования работ (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин	Всего	В т. ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
8	Приведение в соответствие требованиям нормативных документов (ПБ 08-624-03) отражений площадок обслуживания ГПА-12, ГРА-13, ГПА-21, ГПА-22	объект	1	20,00	2 кв.	35	0	0	0	ПЭН
9	Приведение в соответствие требованиям нормативных документов (ПБ 08-624-03) отражений площадок обслуживания пылеуловителей КЦ -1, КЦ- 2	объект	1	10,00	3 кв.	35	0	0	0	ПЭН
<b>Итого:</b>				<b>309,00</b>						
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	<b>309,00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. рем.	<b>0,00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож.	<b>0,00</b>	<b>т. руб.</b>

#### Уинское ЛПУМГ

1	Ремонт кабинетов здания СЭРБ КС «Важская»	зд.	1	752,00	3 кв.	10	0	0	0	Кап. ремонт
2	Оборудовать компьютерами класс по охране труда	шт.	11	200,00	2 кв.	218	30	0	0	Кап. влож.
3	Поддержание искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с установленными нормативами	р.м.	10	30,00	3 кв.	10	0	0	0	ПЭН
4	Нанесение сигнально-предупредительной разметки на конструкции и оборудование, обновление знаков безопасности	шт.	40	40,00	3 кв.	277	38	0	0	ТР

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия, дней, квартал	Кол-во работников, которых улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел	Статья финансирования	
						В т. ч. мужчин	В т. ч. женщин			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Итого:</b>				<b>1 022.00</b>						
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	<b>70.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. рем.	<b>752.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож.	<b>200.00</b>	<b>т. руб.</b>
<b>Управление УМТС и К</b>										
1	Ремонт помещений АБК центральной базы	шт.	12	700.00	3 кв.	47	19	0	0	Кап. ремонт
2	Ремонт покрытия из дорожных плит	объект	1	1 500.00	3 кв.	16	4	0	0	Кап. ремонт
3	Ремонт внутренней отделки АБК Кунгурского участка	зд.	1	650.00	3	12	4	0	0	Кап. ремонт
4	Ремонт кровли производственного здания Чернушинский участок	зд.	1	500.00	3 кв.	16	5	0	0	Кап. ремонт
<b>Итого:</b>				<b>3 350.00</b>						
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. рем.	<b>3 350.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож.	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>
<b>ИТЦ</b>										
1	Ремонт помещений здания АБК ЦПП	зд.	1	1 000.00	4 кв.	400	56	0	0	Кап. ремонт
2	Ремонт вентиляционной системы АБК ЭЭС	сист.	1	700.00	4 кв.	34	15	0	0	Кап. ремонт
3	Ремонт помещений мастерской эксплуатационного участка	помещ.	3	500.00	3 кв.	24	0	0	0	Кап. ремонт
<b>Итого:</b>				<b>2 200.00</b>						
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. рем.	<b>2 200.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож.	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий, квартал	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, подлежащих с тяжёлых физических работ, чел		Статья финансирования работ (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин	Всего	В т. ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>УАВР №1</b>										
1	Кап. ремонт в моторном цехе (ремонт стен, потолков, замена плит-ки на стенах, покраска стен, потолков, замена дверных и оконных блоков)	по-мещ.	1	1 079.00	4 кв.	8	0	0	0	Кап. ремонт
2	Кап. ремонт корпуса по ремонту дорожно-строительной техники (штукатурка стен, покраска стен, потолков, замена дверных блоков)	по-мещ.	1	1 280.00	4 кв.	40	1	0	0	Кап. ремонт
3	Кап. ремонт материального склада с навесом и рампой (замена ворот, оконных блоков, покраска стен и перекрытий)	по-мещ.	1	929.00	4 кв.	1	0	0	0	Кап. ремонт
4	Кап. ремонт АБК с теплым переходом (штукатурка стен, поклейка обоев, покраска потолков, замена дверных и оконных блоков, укладка ламината)	по-мещ.	15	1 160.00	4 кв.	5	5	0	0	Кап. ремонт
5	Кап. ремонт тепловой стоянки на 8 автомашин (цех ТР, сварочный цех, плотницкий цех, участок КИПиА, электротех, слесарная мастерская) (ремонт отстойки, устройство гидроизоляции из 2 слоев кровельного материала, покраска стен)	по-мещ.	6	367.00	4 кв.	28	0	0	0	Кап. ремонт

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий, месяцев, квартал	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел		Статья финансирования (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин	Всего	В т. ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6	Кап. ремонт здания АБК участка АВР (ремонт внутренней отделки: покраска стен, потолок, замена покрытий полов, дверных блоков, ремонт системы отопления)	помещ.	8	507.00	4 кв.	35	1	0	0	Кап. ремонт
7	Кап. ремонт здания КПП (замена покрытий полов, покраска потолков, поклейка обоев)	помещ.	9	659.00	4 кв.	23	6	0	0	Кап. ремонт
8	Кап. ремонт здания мойки (ремонт полов, замена оконных блоков, покраска потолков, стен)	помещ.	2	433.00	4 кв.	4	1	0	0	Кап. ремонт
9	Текущий ремонт передвижных жилых вагончиков	шт.	26	100.00	4 кв.	120	0	0	0	ТР
10	Поддержание искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с установленными нормативами	р.м.	160	200.00	4 кв.	242	59	0	0	ТР
11	Обновление знаков безопасности и сигнальной разметки			30.00	2 кв.	150	2	0	0	ТР
<b>Итого:</b>				<b>6 744.00</b>						
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	<b>330.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. рем.	<b>6 414.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож	<b>0,00</b>	<b>т. руб.</b>

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия, месяцев, квартал	Кол-во работников, которых улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ, чел		Статья финансирования работ (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин	Всего	В т. ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>УАВР № 2</b>										
1	Приведение искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с требованиями нормативных документов	помещ.	6	60.00	4 кв.	12	2	0	0	Кап. ремонт
2	Ремонт РММ (ремонт внутренних помещений, кровли, замена оконных блоков и т.д.)	объект	1	5 400.00	4 кв.	35	0	0	0	Кап. ремонт
3	Ремонт внутренних помещений АБК	объект	1	700.00	4 кв.	30	12	0	0	Кап. ремонт
<b>Итого:</b>				<b>6 160.00</b>						
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. рем.	<b>6 160.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож.	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>
<b>Служба корпоративной защиты</b>										
1	Организация уголков по охране труда	шт.	6	30.00	4 кв.	30	6	0	0	ПЭН
2	Обустройство комнаты приема пищи отделения ОЗИ г. Горнозаводск	ком.	1	50.00	4 кв.	9	0	0	0	ПЭН
<b>Итого:</b>				<b>80.00</b>						
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	<b>80.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. рем.	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож.	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения работ, мероприятий, квартал	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда, чел		Кол-во работников, подлежащих с тяжёлых физических работ, чел		Статья финансирования (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин	Всего	В т. ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Чайковское ЛПУМГ</b>										
1	Кап. ремонт здания ФОК (внутренняя отделка, сан-тех. работы)	зд.	1	200.00	3 кв.	12	4	0	0	Кап. ремонт
2	Кап. ремонт Дома оператора ГРС-4 Б. Уса (ремонт кровли)	зд.	1	400.00	3 кв.	2	0	0	0	Кап. ремонт
3	Кап. ремонт здания РММ КЦ-6 (ремонт кровли, фасада, дверей)	зд.	1	1 600.00	4 кв.	22	0	0	0	Кап. ремонт
4	Кап. ремонт здания СЭРБ (ремонт кровли, замена дверей, внутренняя отделка)	зд.	1	2 300.00	4 кв.	60	12	0	0	Кап. ремонт
<b>Итого:</b>				<b>4 500.00</b>						
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	0,00	т. руб.	Кап. рем.	4 500,00	т. руб.	Кап. влож.	0,00	т. руб.
<b>Подразделения при администрации Общества</b>										
1	Ремонт системы кондиционирования здания администрации	сист.	1	1 956.00	4 кв.	495	228	0	0	Кап. ремонт
2	Ремонт системы электроснабжения здания администрации	сист.	1	1 400.00	4 кв.	495	228	0	0	Кап. ремонт
3	Ремонт системы отопления здания администрации	сист.	1	408.00	4 кв.	495	228	0	0	Кап. ремонт
4	Ремонт помещений здания администрации	кв. м	1 000	4 800.00	4 кв.	495	228	0	0	Кап. ремонт



№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, всего, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия, приятий, квартал	Кол-во работников, которых улучшатся условия труда, чел		Кол-во работников, с тяжелых физических работ, чел		Статья финансирования работ (ТР, ПЭН, кап. ремонт, кап. влож.)
						Всего	В т. ч. женщин	Всего	В т. ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5	Ремонт прибора к зданию ЦПЛ	зд.	1	760.00	4 кв.	68	36	0	0	Кап. ремонт
<b>Итого:</b>										
<b>из них:</b>		ТР, ПЭН	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. рем.	<b>9 324.00</b>	<b>т. руб.</b>	Кап. влож.	<b>0.00</b>	<b>т. руб.</b>

**В целом по Обществу**

Профилактическое обслуживание рабочих мест по испытанию лестниц

**Всего по соглашению:**

**из них:** ТР, ПЭН **4 008.00 т. руб.** Кап. рем. **104 026.00**

Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз Чайковский»



В. А. Чичелов  
18 декабря 2012 года

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз Чайковский»



А. В. Шахторин  
18 декабря 2012 года

Приложение № 9  
к Коллективному договору  
ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013–2015 гг.

**Смета затрат на охрану труда  
по ООО «Газпром трансгаз Чайковский» на 2013 год**

№ п/п	Наименование статей	В целом по Обществу (тыс. руб)	Отдел администрации, ответственный за планирование затрат и выполнение пункта сметы
1	Финансовые затраты на соглашение по охране труда	<b>104 026.00</b>	
1.1	В том числе из статьи эксплуатац. нужды	<b>4 008.00</b>	Филиалы
1.2	В том числе из статьи кап. ремонт	<b>99 818.00</b>	Филиалы, УОРРС
1.3	В том числе затраты из статьи кап. вложения	<b>200.00</b>	Филиалы, УОРРС, ООТ
2	Приобретение спецодежды, спецобуви, СИЗ	<b>124 608.19</b>	УМТС и К
3	Проведение периодических медицинских осмотров (предрейсовых медосмотров)	<b>15 248.30</b>	Мед. служба
4	Затраты на мед. аптечки (пополнение мед. аптечек, автоаптечки)	<b>717.40</b>	Мед. служба
5	Затраты на молоко, спецжиры для работников	<b>711.00</b>	УМТСиК
6	Затраты на мыло, порошок, обеззараживающие средства для защиты рук	<b>6 846.38</b>	УМТС и К
6.1	Затраты на мыло, порошок	<b>1 167.00</b>	УМТСиК
6.2	Затраты на жидкое мыло	<b>950.70</b>	УМТСиК
6.3	Затраты на средства защиты кожи рук	<b>4 728.68</b>	УМТСиК
7	Затраты на стирку спецодежды	<b>16 849.57</b>	ООТ
8	Затраты на аттестацию рабочих мест	<b>2 542.37</b>	ООТ
9	Затраты на организацию производственного и инспекционного контроля за соблюдением требований по охране труда	<b>1 694.92</b>	ООТ
10	Затраты на приобретение плакатов и знаков безопасности	<b>1 813.62</b>	УМТС и К
11	Затраты на проведение дезинсекции, дератизации, акарицидной обработки	<b>2 196.92</b>	ООТ
12	Проведение совещаний по охране труда	<b>100.00</b>	ООТ
	<b>ИТОГО:</b>	<b>277 354.67</b>	

Генеральный директор  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



В. А. Чичелов

18 декабря 2012 года

Председатель ОПО  
ООО «Газпром трансгаз  
Чайковский»



А. В. Шахторин

18 декабря 2012 года