



ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ГАЗПРОМ СПЕЦГАЗАВТОТРАНС»

(ПАО «Газпром спецгазавтотранс»)

Принят на конференции работников  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

«23 » декабря 2016 года

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Публичного акционерного общества  
«Газпром спецгазавтотранс»  
на 2017-2019 годы

г. Ижевск,  
2016 год

Принят на конференции работников  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»  
«23 » декабря 2016 года

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Публичного акционерного общества  
«Газпром спецгазавтотранс»  
на 2017-2019 годы**

Государственное казённое учреждение Удмуртской Республики  
«Центр занятости населения города Ижевска»

Проведена уведомительная  
регистрация

от 30.01.2017 № 17-11141

Директор Д.Н. Кузьмин



г. Ижевск  
2016 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общее положение .....	3
2.	Обязательства Сторон .....	4
3.	Трудовые отношения .....	6
4.	Рабочее время и время отдыха .....	6
5.	Нормирование и оплата труда .....	8
6.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.	
	Социальное страхование .....	10
7.	В области занятости .....	14
8.	Охрана труда, здоровья и окружающей среды .....	14
9.	Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных .....	17
10.	Контроль за выполнением Коллективного договора.	
	Ответственность сторон за невыполнение обязательств по	
	Коллективному договору .....	19
<b>Приложение 1</b>	<b>Список филиалов (подразделений)</b>	
	ПАО «Газпром спецгазавтотранс» .....	21
<b>Приложение 2</b>	<b>Комиссия для ведения переговоров по подготовке</b>	
	<b>Коллективного договора и контроля за выполнением</b>	
	договора .....	22
<b>Приложение 3</b>	<b>Положение об оплате труда работников</b>	
	ПАО «Газпром спецгазавтотранс» .....	23
<b>Приложение 4</b>	<b>Положение о социальном обеспечении работников</b>	
	..... .....	43
<b>Приложение 5</b>	<b>Положение о вахтовом, методе организации работ</b>	
	..... .....	44
<b>Приложение 6</b>	<b>Соглашение по охране труда</b>	
	..... .....	57
<b>Приложение 7</b>	<b>Перечень должностей, для которых устанавливается</b>	
	дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день ...	60
<b>Приложение 8</b>	<b>Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда .</b>	
	..... .....	61
<b>Приложение 9</b>	<b>Правила внутреннего трудового распорядка</b>	
	ПАО «Газпром спецгазавтотранс» .....	64
<b>Приложение 10</b>	<b>Положение о проведении конкурсов профессионального</b>	
	<b>мастерства рабочих на звание «Лучший (по профессии)</b>	
	рабочий ПАО «Газпром спецгазавтотранс» .....	80
<b>Приложение 11</b>	<b>Положение о смотре-конкурсе среди филиалов</b>	
	<b>ПАО «Газпром спецгазавтотранс» по обеспечению</b>	
	<b>охраны труда и промышленной безопасности .....</b>	98
<b>Приложение 12</b>	<b>Перечень профессий работников, занятых на тяжелых работах</b>	
	<b>с вредными и (или) опасными условиями труда по</b>	
	<b>результатам специальной оценки условий труда имеющих</b>	
	<b>право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска..</b>	102

Настоящий Коллективный договор заключен между работниками публичного акционерного общества «Газпром спецгазавтотранс (далее - Работники), в лице Председателя первичной профсоюзной организации ПАО «Газпром спецгазавтотранс» Мишунина Геннадия Викторовича, действующего на основании Общего положения о первичной профсоюзной организации (далее - ППО) и ПАО «Газпром спецгазавтотранс», в лице Генерального директора ПАО «Газпром спецгазавтотранс» Фарафонова Алексея Викторовича действующего на основании Устава, именуемыми в дальнейшем Стороны.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем, принимающими на себя взаимные обязательства и обеспечивающими их выполнение.

Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и ее субъектов, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций на 2015-2017 годы.

Основной целью настоящего Коллективного договора является обеспечение взаимодействия Сторон, направленного на повышение эффективности деятельности ПАО «Газпром спецгазавтотранс», путем согласования социально-трудовых интересов Работников и Работодателя на основе принципов партнерства, а также расширение социально-трудовых льгот и гарантий, предоставляемых Работникам, повышение их уровня жизни.

Настоящий Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2017 года и действует до 31 декабря 2019 года. Изменение срока действия коллективного договора осуществляется в соответствии со ст.43 ТК РФ.

1.2. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

На период действия Коллективного договора Стороны уполномочивают на внесение изменений и дополнений, урегулирование возникающих между Сторонами разногласий, а также на осуществление контроля за выполнением положений Коллективного договора Комиссию, образованную на равноправной основе из числа уполномоченных представителей Работников и Работодателя (Приложение 2).

Работники уполномочивают представлять их интересы ППО ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

Изменения и дополнения оформляются в письменном виде и подписываются Сторонами.

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации в форме слияния, присоединении, разделении, выделении, Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.4. Стороны обеспечивают доведение и разъяснение положений Коллективного договора до всех Работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

1.5. Социальные гарантии, льготы, компенсации и выплаты Работникам ПАО «Газпром спецгазавтотранс», предусмотренные в настоящем Коллективном договоре и его приложениях сверх установленных законодательством Российской Федерации, осуществляются Работодателем в пределах средств, запланированных в ежегодной смете расходов на данные цели, утвержденной Работодателем с участием ГПО в рамках годового бюджета Работодателя. Перераспределение средств в рамках статей, утвержденной сметы, производится совместным решением Работодателя и ГПО.

## **2. Обязательства Сторон**

### **Стороны берут на себя обязательства:**

2.1. Сотрудничать на принципах партнерства и уважения взаимных интересов, соблюдения действующего законодательства и условий Коллективного договора.

2.2. Разрабатывать и вносить предложения в соответствующие государственные и иные органы по социально-экономическим вопросам, учитывающим особенности производства, труда и быта Работников.

2.3. Обеспечивать в органах государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, а также в органах местного самоуправления решение вопросов защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, участвовать в разработке нормативных и иных актов, соглашений, программ, рекомендаций по вышеуказанным вопросам.

2.4. Обеспечивать выполнение установленных законодательством, настоящим Коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот и гарантий Работникам, а также их семьям.

2.5. Осуществлять реализацию условий Коллективного договора в пределах средств, запланированных в ежегодных сметах расходов, согласованных Работодателем с ГПО.

2.6. Организовывать и проводить соревнования трудовых коллективов, смотры-конкурсы профессионального мастерства, на лучшую постановку работы по охране труда и другие (Приложение 10 и 11).

2.7.Организовывать и финансировать обучение руководителей подразделений и профсоюзных органов по вопросам теории и практики социального партнерства, регулирования трудовых отношений, охраны труда.

**Обязательства Работодателя:**

2.8.Признавать ППО как представителя интересов Работников, его единственным партнером при переговорах по заключению и соблюдению условий настоящего Коллективного договора.

2.9.Работодатель обязуется обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и создавать соответствующие условия труда для выполнения производственной программы, разрабатывать и внедрять меры по стабилизации экономики, проводить модернизацию и переоснащение современной техникой и оборудованием технологических процессов основного и вспомогательного производства.

Создавать условия для производительного и качественного труда Работников в соответствии с их профессией и специальностью.

При командировании представителей ППО Работодателем, командировочные оплачивать за счет средств организации.

2.10.Обеспечивать Работникам экономические права и интересы в сфере производства, социальные и трудовые гарантии и льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации и ее субъектов, настоящим Коллективным договором.

2.11.Предоставлять ППО необходимую информацию и документы по вопросам, связанным с реализацией данного Коллективного договора, а также по другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права Работников.

Предоставлять ППО необходимую информацию и документы по вопросам, связанным с реализацией данного Коллективного договора, а также по другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права Работников, при заключении с представителями ППО договора о конфиденциальности

2.12.Принимать меры по обеспечению финансирования выполнения Коллективного договора.

**Обязательства ППО:**

2.13.Содействовать повышению эффективной деятельности Работодателя. Строить отношения с Работодателем на основе взаимодействия и социального партнерства.

2.14.Добиваться улучшения уровня жизни Работников и членов их семей.

2.15.Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию условий оплаты труда Работников.

2.16.Содействовать предоставлению Работникам Общества гарантii, льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

2.17.Добиваться обеспечения безопасности на рабочих местах и улучшения условий труда, выполнения Работодателем условий Коллективного договора по охране труда.

2.18. Представлять и защищать, в том числе и в судебных органах, коллективные права и интересы Работников. Представлять и защищать, в том числе и судебных органах, права и интересы членов ППО по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений (условия найма, увольнения, при квалификационной аттестации и т. п.), оказывать им правовую помощь по вопросам трудового и иного законодательства за счет средств ППО.

2.19. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов, а также отказаться от организации забастовок при выполнении Работодателем условий Коллективного договора.

2.20. Содействовать эффективной работе Общества, не вмешиваясь в его финансово-хозяйственную деятельность.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между Работником Общества и Работодателем (порядок возникновения, изменения и прекращения) регулируются действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, а также индивидуальными трудовым договором.

3.2. Трудовой договор между Работником Общества и Работодателем заключается в письменной форме.

3.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами о труде, настоящим Коллективными договорами, являются недействительными.

3.5. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для Работников устанавливается Работодателем самостоятельно по согласованию с ППО, с учетом характера производства, специфики и условий труда, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 10) и графиками сменности, Положением о вахтовом методе организации работ в Обществе (приложение № 5).

4.3. При изменении существенных условий труда, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) определенные сторонами условий трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О

предстоящих изменениях Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, согласно ст. 74 ТК РФ.

4.4.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

4.5.Применение сверхурочных работ по инициативе Работодателя возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса, с письменного согласия Работника и с учетом мнения соответствующего профсоюзного комитета.

4.6.Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставлять Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.7.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять Работникам:

4.7.1.Занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 12).

4.7.2.За работу в районах Крайнего Севера - продолжительностью 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней, в Южных районах Дальнего Востока - 8 календарных дней.

4.7.3.За ненормированный рабочий день – продолжительностью 3 календарных дня, в соответствии с утвержденным Перечнем должностей, для которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение 7).

4.8.Ежегодные очередные и дополнительные отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, согласно графику, утвержденному Работодателем, если действующим законодательством не предусмотрен иной порядок их предоставления.

4.9.Работодатель предоставляет отпуск в удобное для них время следующим категориям Работников:

4.9.1.Одному из работающих в организации родителям (опекуну, попечителю), имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет.

4.9.2.Одиноким родителям, женам военнослужащих срочной службы, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет.

4.9.3.Инвалидам II-III групп.

4.9.4.Работникам моложе 18 лет.

4.9.5.Участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам.

4.9.6.Участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам (Закон РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 14.04.91 № 1244-1 в редакции на 26.04.04).

4.9.7.Реабилитированным лицам и лицам, признанным пострадавшими от политических репрессий.

4.9.8.Ветеранам труда (Закон РФ «О ветеранах» от 12.01.1994 № 4-ФЗ в редакции от 02.01.2000).

4.9.9.В других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.10. По совместному с профсоюзным органом решению Работодатель предоставляет дополнительные кратковременные отпуска с сохранением среднего заработка, которые присоединяются к основному отпуску:

4.10.1.Уполномоченным профсоюза по охране труда, качественно выполняющим свои общественные обязанности - до 3 календарных дней по представлению ППО.

4.10.2.Женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей - до 3 календарных дней.

4.11.Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков производится в соответствии с действующим законодательством.

4.12.Особенности определения рабочего времени и времени отдыха Работников, выполняющих работу вахтовым методом, устанавливаются действующим законодательством и Положением о вахтовом методе организации работ в Обществе.

4.13.Для женщин, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (кроме работающих по графику), устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

## 5. Нормирование и оплата труда

Стороны совместно проводят согласованную политику в области оплаты труда и доходов Работников, исходя из следующих принципов:

- повышение роли оплаты труда как основного источника доходов и важнейшего стимула трудовой активности Работников;
- установление необходимого уровня реальной заработной платы, обеспечивающей восстановление и воспроизводство рабочей силы, содержание семьи.

В соответствии с действующим законодательством, на основании решений исполнительного органа Общества, Работодатель обязуется:

5.1.Производить тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим в соответствии с ЕТКС, руководителям, специалистам и другим служащим по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и списку-классификатору, действующему в Обществе.

5.2.Устанавливать формы и системы оплаты труда Работников по согласованию с соответствующим профсоюзным органом на основе Единой тарифной сетки, действующей на момент подписания настоящего Коллективного договора, Положения об оплате труда Работников (Приложение 3).

**5.3.**Осуществлять пересмотр действующих и введение новых условий, систем и форм оплаты труда и материального стимулирования по согласованию с ППО.

Все изменения в размерах и условиях оплаты труда производятся Работодателем в порядке, установленном действующим законодательством.

**5.4.**Планомерно внедрять Единую нормативную базу для нормирования труда Работников на основе отраслевых и местных нормативов, обеспечивать ее совершенствование с учетом происходящих в подразделениях изменений в технике, технологии, организации труда и производства.

**5.5.**Утверждать системы оплаты труда и формы материального поощрения, положения о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год Правлением Общества по согласованию с ППО.

**5.6.**Осуществлять премирование рабочих в подразделениях Общества в соответствии с положениями утверждаемыми руководителями этих подразделений в пределах действующих тарифных ставок и размеров премирования по согласованию с профсоюзовыми комитетами подразделений.

**5.7.**Устанавливать месячную тарифную ставку рабочего 1 разряда основного производства с нормальными условиями труда по Решению Правления Общества.

Установленный размер месячной тарифной ставки является основой дифференциации минимальных размеров тарифных ставок и должностных окладов всех профессионально-квалификационных групп Работников.

**5.8.**Пересмотр минимального размера тарифной ставки осуществлять ежегодно по решению Правления Общества с учетом финансовых возможностей предприятия.

**5.9.**Осуществлять оплату простоев не по вине Работников в соответствии с действующим законодательством.

**5.10.**Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и на основании ст. 147 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда доплату в размере (не менее 4 % процентов тарифной ставки (должностного оклада)). Установить доплату в следующем размере:

Степень вредности: 3.1; 3.2 – 4 %;

3.3 – 8 %;

3.4 – 12 %.

Таблица «Сведения по установлению компенсаций за работу во вредных условиях труда в соответствии с приказом №647 от 31.12.2013 г. аттестации рабочих мест ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

**5.11.**Выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц путем выплаты первого платежа 30 числа расчетного месяца и окончательного платежа – 15 числа месяца следующего за расчетным.

**5.12.**Работодатель определяет и доводит фонд заработной платы для филиалов и подразделений с учетом утвержденного норматива.

## **6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

### **Социальное страхование.**

Для обеспечения социальной защищенности Работников, членов их семей, неработающих пенсионеров и инвалидов, Работодатель в пределах средств, запланированных в ежегодной смете расходов на данные цели:

6.1.Предоставляет социальные гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные настоящим разделом и Положением о социальном обеспечении Работников (Приложение № 4).

6.2.Производит обязательное страхование Работников в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и обязательное медицинское страхование в соответствии с Федеральным законом «О медицинском страховании граждан в РФ» от 28.06.1991 №1499-1, а также другими нормативными актами Российской Федерации и ПАО «Газпром».

6.3.Работникам Общества, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание на производстве, кроме страховых выплат, осуществляемых фондом социального страхования Российской Федерации, по решению Администрации и по согласованию с ППО выплачивает материальную помощь в качестве компенсации физических и нравственных страданий (морального вреда):

- при смертельном исходе – в размере до 150-кратной месячной тарифной ставки рабочего-повременщика 1 разряда основного производства\*.

- при установлении инвалидности:

I группы - в размере до 50-кратной месячной тарифной ставки рабочего-повременщика 1 разряда основного производства;

II группы - в размере до 25-кратной месячной тарифной ставки рабочего-повременщика 1 разряда основного производства;

III группы - в размере до 15-кратной месячной тарифной ставки рабочего- повременщика 1 разряда основного производства.

- при временной утрате трудоспособности более 4 месяцев – в размере до 6-кратной месячной тарифной ставки рабочего - повременщика 1 разряда основного производства;

- при получении профессионального заболевания - в размере до 15-кратной месячной тарифной ставки рабочего-повременщика 1 разряда основного производства.

Выплата производится по заявлению уполномоченного лица. Выплата данной материальной помощи освобождает Общество от обязанности дополнительной компенсации морального вреда, вызванного указанными выше обстоятельствами, о чем делается отметка в заявлении.

\* При смертельном исходе, выплата единовременного пособия производится одному из членов семьи погибшего, при наличии надлежаще оформленных доверенностей других членов семьи, с учетом всех льгот и компенсаций.

К членам семьи работника относятся супруг (супруга, дети и родители работника).

6.4.Если Работник Общества не застрахован Работодателем по договорам добровольного медицинского страхования, то Работодатель осуществляет оплату лечения заболеваний, вызванных несчастным случаем на производстве, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам Общества, пострадавшим от несчастных случаев на производстве, по заключению органов здравоохранения о необходимости данного лечения.

Размер выплат, предусмотренных пунктами 6.3 и 6.4, уменьшается соизмеримо степени вины пострадавшего в процентах, указанных в акте расследования несчастного случая на производстве форме Н-1.

Выплаты не производятся, если несчастный случай (профессиональное заболевание) произошел с работником, совершившим противоправные, умышленные действия, нарушившим требования охраны труда, либо вследствие алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Выплаты, предусмотренные пунктами 6.3 и 6.4, производятся на основании решения Работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета Общества.

6.5.Предоставляет транспорт для доставки Работников на работу и с работы, для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, а так же для туристических поездок.

6.6.Предоставляет Работникам Общества неоплачиваемый отпуск в случаях:

- а) рождения ребенка - 2 дня;
- б) собственной свадьбы - 3 дня;
- в) свадьбы детей - 2 дня;
- г) в день знаний (1 сентября) - 1 день (для учащихся 1-4 классов);
- д) смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер - 3 дня;
- е) проводов сына на срочную военную службу в ряды ВС РФ - 1 день.

Дополнительные отпуска предоставляются в календарных днях.

6.7.Осуществляет реабилитационно-восстановительное лечение в санаториях, санаториях-профилакториях, пансионатах с лечением, расположенных на территории Российской Федерации.

Работодатель вправе ежегодно пересматривать расчетную стоимость путевок на санаторно-курортное лечение для получения льгот работникам.

Предельная сумма стоимости путевки для исчисления размера компенсации - 25000 рублей.

С целью недопущения дестабилизации морального климата коллектива, сохранения его работоспособности и создания благоприятных условий для производительного труда, не компенсируются путевки на санаторно-курортное лечение и отдых нарушителям трудовой дисциплины.

6.7.1.Обеспечивает Работников путевками на санаторно-курортное лечение, оздоровление из средств социального страхования, добровольного медицинского страхования и прибыли предприятия, согласно действующим положениям, договорам и инструкциям.

6.7.2. Компенсирует работникам часть стоимости приобретенных путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление – 1 раз в год (при этом сохраняется очередность приобретения путевок, а общая сумма компенсации стоимости путевок по предприятиям не должна превышать суммы, предусмотренной сметой на текущий год по данной статье).

Компенсации предоставляются решением комиссии по социальным вопросам на основании заявления работника (заявление установленной формы).

Размер льгот на санаторно-курортное лечение, оздоровление зависит от стажа работы на предприятии

Стаж работы	Размер компенсации в процентах от предельной стоимости путевки
от 3 до 5 лет	50
от 5 до 10 лет	60
от 10 до 15 лет	70
свыше 15 лет	85

При оплате реабилитационно - восстановительных услуг, удешевление стоимости услуг производится только работнику (филиала, структурного подразделения). Учет нуждающихся в получении путевок и реабилитационно-восстановительных услугах вести в профкомах филиалов.

6.7.3. Организует, совместно с ППО, лечение и отдых детей Работников в возрасте до 15 лет в оздоровительных и санаторно-оздоровительных лагерях круглогодичного действия, а также в дни зимних школьных каникул проводит экскурсионно-туристические маршруты.

Путевки в санаторно-оздоровительные лагеря круглогодичного действия и в загородные оздоровительные лагеря выделяются по совместному решению с ППО.

Путевки на экскурсионно-туристические маршруты для детей в период зимних школьных каникул выделяются с оплатой 50 % их стоимости.

Выделяет путевки детям Работников, погибших в результате несчастного случая на производстве.

6.8. Для проведения комплекса медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их профессионального долголетия, за счет использования возможностей собственных медицинских структур и на основе коллективных договоров обязательного и добровольного медицинского страхования, а так же при наличии у Работника индивидуальных договоров медицинского страхования с территориальными страховыми обществами проводит:

а) первичную медико-санитарную помощь в процессе трудовой деятельности на здравпунктах филиалов Общества (в соответствии с имеющимися лицензиями на медицинскую деятельность);

б) амбулаторную, стационарную, скорую медицинскую помощь и стоматологическое лечение в медицинских учреждениях в объемах, предусмотренных территориальной программой обязательного медицинского

страхования, за счет регулярной оплаты Работодателем страховых взносов в Фонд обязательного медицинского страхования;

в) обязательные предварительные, периодические, диспансерные и внеочередные медицинские осмотры Работников, предусмотренные действующим законодательством;

г) вакцинопрофилактику гриппа, клещевого энцефалита и других инфекционных заболеваний по эпидемическим показаниям, сезонную витаминотерапию;

д) направление Работников на санаторно-курортное лечение и реабилитацию в профильные санаторно-курортные учреждения при наличии медицинских показаний и заключения санаторно-отборочной комиссии с участием выборного профсоюзного органа и медицинской службы Работодателя. Медицинскими показаниями является заключение о нуждаемости в санаторно-курортном лечении и (или) реабилитации, выносимое в установленном порядке соответствующей медицинской комиссией по результатам обязательных медицинских осмотров и диспансерного наблюдения.

По представленным заявкам на реабилитационное, восстановительное лечение от филиалов Общества с разбивкой на каждый месяц в срок до 20 декабря следующего года формируется программа санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха;

е) лекарственное обеспечение с полной или частичной оплатой стоимости лекарственных препаратов и предметов медицинского назначения Работникам, отнесенным постановлением Правительства РФ от 30 июля 1994 года № 890 к Перечню групп населения и категорий заболеваний, при амбулаторном лечении которых лекарственные средства и изделия медицинского назначения отпускаются по рецептам врачей бесплатно или с 50-процентной скидкой со свободных цен, если указанные группы Работников по каким-либо, не зависящим от них причинам, не получают обеспечение за счет бюджетного финансирования. При амбулаторном лечении Работников, не относящихся к указанным выше группам, обеспечение лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения осуществляется за счет собственных средств Работников.

6.9. Работникам Общества, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям:

6.9.1. Предоставляет льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации и ее субъектов.

6.9.2. Компенсирует расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с «Порядком...» (Приложение № 8).

ППО, в лице выборных органов предприятий Общества, обязуется контролировать расходование средств на социальную защиту и оздоровление Работников.

## **7. В области занятости**

Работодатель и ППО осуществляют политику занятости Работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1, действующими нормативными актами и Коллективным договором.

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Разрабатывать мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности Работников при кратковременном снижении объемов производства, в том числе перевод Работников на режим неполного рабочего времени в соответствии с законодательством.

7.2. Заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, письменно уведомлять ППО Общества и государственную службу занятости о возможном массовом высвобождении Работников в связи с ликвидацией организаций и их подразделений, изменением формы собственности, полным или частичным приостановлением производства (работы).

Массовым увольнением считается увольнение 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

7.3. Совершенствовать организацию труда и производства. С учетом результатов паспортизации и специальной оценки условий труда рабочих мест и других мер вносить представления о сокращении численности и штата персонала.

7.4. При необходимости, с целью дальнейшего трудоустройства на предприятиях Общества по новой профессии (специальности) высвобождаемых Работников, обеспечить их профессиональную переподготовку в соответствии со ст. 196 ТК РФ до наступления срока расторжения трудового договора.

### **ППО обязуется:**

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

7.6. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

## **8. Охрана труда, здоровья и окружающей среды**

В соответствии со ст. 226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

### **Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в

соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.2. Обеспечить организацию работы по охране труда в соответствии с действующими законодательными, нормативными актами по охране труда и Единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью в ПАО «Газпром» (ЕСУОТ ПБ).

8.3. Создавать и укреплять службу охраны труда в филиалах Общества и входящих в их состав структурных подразделениях.

8.4. Обеспечивать разработку, финансирование и выполнение мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда» (Приложение № 6).

8.5. Организовать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, произошедших с Работниками Общества, в соответствии с Положением о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве и Инструкцией о порядке извещения, расследования, регистрации и учёта профессиональных заболеваний.

Привлекать представителей профсоюзных комитетов в комиссии по расследованию несчастных случаев, произошедших в филиалах Общества.

При групповых смертельных несчастных случаях в состав комиссии по их расследованию включать, по согласованию, главного технического инспектора Совета МПО ПАО «Газпром».

8.6. Привлекать представителей профсоюзных комитетов к участию в комиссиях по приёмке законченных строительством объектов, опытных образцов, изделий и т.п.

8.7. Предоставлять профсоюзному комитету сведения о выполнении Соглашений по охране труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин произошедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.8. Обеспечивать работающих информацией о применяемых на производстве вредных веществах, результатах специальной оценки условий труда рабочих мест, степени воздействия вредных и опасных производственных факторов и установленных в связи с этим льготах и размерах компенсационных выплат.

8.9. Обеспечивать рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда, бесплатной выдачей молока или других пищевых продуктов согласно действующим нормам.

8.10. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу и содержание специальной одежды, спецобуви, а также других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средства работникам в соответствии с нормами утвержденными Работодателем, разработанными на основании «Типовых отраслевых норм», «Правил обеспечения работников специальной одеждой», «Норм бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств».

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

8.11.Обеспечить выдачу за счет собственных средств форменной одежды (обмундирования) работникам службы корпоративной защиты в соответствии с Правилами ношения форменного обмундирования личным составом отдела охраны службы безопасности Общества, утвержденными 18 марта 2004 года генеральным директором Общества.

8.12.Своевременно информировать в установленном порядке федеральные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, медицинскую службу Работодателя, профсоюзные органы и население об аварии на опасном производственном объекте, принимать меры по защите жизни и здоровья Работников и окружающей среды в случае аварии.

8.13.Осуществлять мероприятия по локализации и ликвидации последствий аварии на опасном производственном объекте, организовывать выплаты компенсаций за работу в районах экологических бедствий.

8.14.Проводить с участием выборного органа первичной профсоюзной организации специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О проведении специальной оценки условий труда».

В случае выявления превышения предельно допустимых гигиенических нормативов, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работника.

8.15.На время приостановки работ в организации, в цехе, на участке, рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, сохранять за ним место работы, должность и средний заработок. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечёт для него каких-либо последствий.

**ППО в лице ее выборных органов обязуется:**

8.16.Обеспечивать профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве.

8.17.Представлять интересы пострадавших Работников при профзаболеваниях и при расследовании несчастных случаев на производстве.

8.18.Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды.

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

8.20.Оказывать помощь профсоюзовым комитетам в организации общественного контроля за охраной труда, проведения обучения уполномоченных лиц и членов комиссии по охране труда.

## **9. Гарантии прав членов профсоюза**

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, другими законодательными актами и настоящим Коллективным договором.

**Работодатель обязуется:**

9.1.Гарантировать осуществление деятельности ППО и ее выборных органов в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами Российской Федерации и ее субъектов.

9.2.Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (не более 16 рабочих дней в году). На период такого освобождения за указанными Работниками сохраняется средняя заработка плата.

9.3. Членам ППО, не освобожденным от основной работы, представителям профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной работы предоставлять 2 часа рабочего времени в месяц.

Уполномоченным по охране труда для выполнения своих функций предоставлять 2 часа в неделю с сохранением средней заработной платы.

По согласованию с Работодателем указанное время может предоставляться суммарно.

9.4.Обеспечивать взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников на основании их личных письменных заявлений и бесплатно перечислять на расчетные счета ППО одновременно с выплатой заработной платы.

9.5.Перечислять по письменному заявлению Работников, не являющихся членами ППО, денежные средства на счета профкомов из заработной платы указанных Работников в размере 1% начисленной зарплаты для возмещения ими затрат профсоюза по разработке, заключению и организации контроля за выполнением обязательств настоящего Коллективного договора, оказания им юридической помощи, посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по применению обязательств Коллективного договора.

9.6.Увольнение по инициативе Работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3, части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не

освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.7. Работодатель безвозмездно предоставляет выборным органам ППО, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам ППО оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

9.8. Обеспечивать представителям ППО и входящим в нее профсоюзным организациям беспрепятственный доступ ко всем рабочим местам в филиалах Общества, в которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством.

9.9. При выполнении планово-финансовых показателей отчислять денежные средства в размере не менее 0,3% от ежемесячного фонда оплаты труда подразделений Работодателя на расчетный счет ППО на покрытие расходов на социально-культурную и спортивно-оздоровительную и иную работу среди Работников и членов их семей. Процент отчисления ежегодно утверждать протоколом совещания комиссии для ведения переговоров по подготовке Коллективного договора. Перечисление средств производится Работодателем после утверждения сметы расходования данных средств и предоставления отчета ППО о расходовании средств, перечисленных в прошлом периоде.

ППО ежеквартально, а также по запросам Работодателя предоставляет отчеты о расходовании данных средств.

9.10. Представлять освобожденным профсоюзным работникам и штатному работнику такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и Работникам Общества в соответствии с коллективным договором.

Выплачивать выборным работникам ППО премии и вознаграждения, предусмотренные Положением об оплате труда Работников.

9.11. Не производить продажу, перепрофилирование или отчуждение оздоровительных лагерей, учреждений спорта, других объектов социальной сферы без согласования с соответствующими профсоюзными органами.

9.12. Работодатель может предоставить в бесплатное пользование выборному органу ППО принадлежащие Работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для Работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для Работников, являющихся членами этого профсоюза.

9.13. Участвовать в расследовании несчастных случаев, произошедших со штатными профсоюзовыми работниками при выполнении ими своих служебных обязанностей.

9.14. Разрешать проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию Сторон без нарушения нормальной деятельности организаций.

**ППО и входящие в его состав профорганизации:**

9.15. Проводят работу по выявлению социально-профессиональных интересов Работников - организуют встречи различных групп Работников, социологические опросы, проводят анкетирование, собирают совещания.

9.16. Имеют право на информацию по социально-трудовым вопросам. По просьбе профсоюзного органа информация может предоставляться в письменном виде.

9.17. В случае необходимости, вправе запросить и получить у Работодателя информацию о причинах (аргументах) принятия им того или иного решения по социально-трудовым вопросам.

9.18. Пользуются правом представительства интересов Работников - членов профсоюза, связанных с выполнением условий Коллективного договора.

С этой целью:

- Работники - члены профсоюза могут приглашать для консультаций по данным вопросам представителей ППО;
- представители ППО могут по просьбе Работника участвовать в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работником и Работодателем.

**10. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

**Ответственность сторон за невыполнение обязательств  
по Коллективному договору**

Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами, его подписавшими, а также соответствующими органами по труду.

В целях осуществления контроля за выполнением Коллективного договора Стороны обязуются:

10.1. Комиссией, определенной Приложением 2 к настоящему Коллективному договору, проводить проверку хода выполнения Коллективного договора 1 раз в год.

10.2. Результаты проверок выполнения Коллективного договора ежегодно рассматривать на совместных заседаниях руководства Общества и собраниях ППО.

10.3. Проводить взаимные консультации в случае выявления нарушений выполнения условий Коллективного договора или невыполнении Коллективного договора по результатам проверки и принимать

соответствующее решение в срок не позднее двух недель со дня окончания проверки с доведением его до Работников.

10.4. Стороны обязаны выполнять решения по вопросам, включенным в Коллективный договор, рассматривать взаимные обращения, разрабатывать планы и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

10.5. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному договору, а также в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Генеральный директор  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

 А. В. Фарафонов

«23» декабря 2016 года

Председатель ППО  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

 Г. В. Мишунин

«23» декабря 2016 года

**С П И С О К**  
**филиалов (подразделений)**  
**ПАО «Газпром спецгазавтотранс»**

- |   |   |
|---|---|
| 1. Чайковское предприятие технологического транспорта и специальной техники | г. Чайковский,<br>Пермской области      |
| 2. Специализированное управление пуско-наладочных работ                     | г. Магнитогорск,<br>Челябинская область |
| 3. Ремонтно-эксплуатационная база флота                                     | п. Игрым, ХМАО                          |

Приложение 2  
к Коллективному договору  
на 2017-2019 годы

**Комиссия для ведения переговоров по подготовке  
Коллективного договора на 2017-2019 годы  
и контроля за выполнением**

**От администрации ПАО «Газпром спецгазавтотранс»:**

Фарафонтов Алексей Викторович

- генеральный директор Общества
- сопредседатель комиссии
- первый заместитель генерального директора по производству
- заместитель генерального директора по работе с персоналом и социальному развитию
- заместитель генерального директора по экономике и финансам
- главный бухгалтер
- начальник отдела организации труда и заработной платы
- начальник Юридического отдела
- начальник отдела охраны труда и промышленной безопасности
- начальник отдела социального развития

Веретенников Сергей Николаевич

Нельзин Владимир Борисович

Рагозин Сергей Николаевич

Костарная Светлана Владимировна

Сафиуллин Руслан Раисович

Пупышев Дмитрий Викторович

Осьмак Дмитрий Александрович

Маликова Альфира Махмутовна

**От первичной профсоюзной организации  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»:**

Мишунин Геннадий Викторович

- председатель ППО
- сопредседатель комиссии
- председатель профкома СУПР
- председатель профкома ЧПТТиСТ
- главный бухгалтер ППО
- начальник ОТИЗ ЧПТТиСТ
- начальник оздоровительного лагеря
- начальник участка СУПНР
- зам. нач. отдела внутреннего аудита
- главный механик УСМТ

Кубеков Константин Толгатович

Полетаев Эдуард Михайлович

Дубовцева Татьяна Михайловна

Коровина Людмила Михайловна

Вахрушев Сергей Анатольевич

Бикеев Василь Фаатович

Хузиахметова Гульнара Рафисовна

Низаметдинов Шамиль Зияевич

Приложение 3  
к Коллективному договору  
на 2017-2019 годы

Согласовано  
с профсоюзной организацией  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»  
«02 » декабря 2010 г.

Протокол № 07

Утверждено  
решением Правления  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»  
«09 » декабря 2010 г.

№ 32

## **Положение об оплате труда работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс».**

Настоящее Положение об оплате труда работников вводится с целью обеспечения единого порядка оплаты труда и усиления заинтересованности работников в результатах труда.

### **1.Общая часть.**

1.1. Положение об оплате труда работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс» (в дальнейшем - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором ПАО «Газпром спецгазавтотранс» и другими нормативными актами.

1.2. Положение является локальным нормативным актом, неотъемлемой частью коллективного договора и распространяется на все филиалы и подразделения Общества.

1.3. Система оплаты труда устанавливается на основе Единой тарифной сетки, которая утверждается исполнительным органом Общества.

1.4. При заключении с работниками трудовых договоров оплата их труда может осуществляться на других условиях, по индивидуально устанавливаемым размерам заработной платы, но в пределах имеющихся средств на эти цели.

1.5. Средства на оплату труда, входящие в структуру затрат, утверждаются исполнительным органом Общества через норматив на оплату труда в копейках на рубль полученных доходов от всех видов деятельности.

1.6. Положение не регулирует оплату по различным гражданско-правовым договорам: оплата отношений гражданско-правового характера осуществляется в соответствии с гражданским кодексом.

### **2. Тарифное нормирование заработка платы рабочих и служащих**

2.1. Дифференциация оплаты труда, связанная с его сложностью и квалификацией работника, осуществляется на основании Единой тарифной сетки (ЕТС), квалификационных разрядов работников и видов производства.

2.2.Действующая Единая тарифная сетка для работников основного производства предусматривает 19 ступеней оплаты труда с диапазоном (отношением тарифных коэффициентов крайних разрядов) равным 7,35; значение межразрядных тарифных коэффициентов принято в соответствии с отраслевой тарифной сеткой.

2.3.Для оплаты труда работников вспомогательно-обслуживающего производства (вспомогательные рабочие, работники столовых и др.) применяется ЕТС с отношением ставки I разряда основного производства с коэффициентом равным 0,85.

2.4.Для оплаты труда работников социальной сферы (медицинского персонала, детского оздоровительного лагеря «Пламя», работников спортивных сооружений, находящихся на балансе общества) применяется 19-ти разрядная Единая тарифная сетка с диапазоном крайних разрядов, равным 7,35 и отношением I разряда к ставке рабочего I разряда основного производства равным 0,70.

2.5.Пересмотр Единой тарифной сетки, установление новых тарифных ставок и окладов осуществляется по решению Правления Общества.

### **3. Доплаты и надбавки.**

Независимо от системы оплаты труда работникам могут быть установлены доплаты и надбавки, в том числе:

#### **3.1. Доплаты**

**3.1.1.За работу в ночные и вечерние смены** - производятся к тарифным ставкам (должностным окладам) за каждый час работы в соответствующей смене:

**- работающим в двух- и трехсменном режиме по 8 часов:**

за работу во вторую смену с 16 до 22 часов - в размере 20 процентов, а с 22 до 24 часов в размере 40 процентов;

за работу в третью смену с 24 до 8 часов - в размере 40 процентов;

**- работающим в двухсменном режиме по 11 часов:**

за работу во вторую смену (с 19 до 7 часов) - в размере 40 процентов.

Работникам сторожевой охраны, работникам, занятым на дежурствах за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада).

**3.1.2.За руководство бригадой (звеном)** - производится Рабочим, не освобожденным от основной работы, в зависимости от численности бригады, в процентах от тарифной ставки:

25 процентов - при численности рабочих в бригаде до 10 человек включительно;

35 процентов - при численности рабочих в бригаде свыше 10 до 25 человек включительно;

50 процентов - при численности рабочих в бригаде свыше 25 человек.

При численности рабочих, в бригаде превышающей 25 человек, могут назначаться звеньевые при численности звена не менее 10 человек. Доплата звеньевым устанавливается в размере 10 процентов тарифной ставки.

Руководство бригадой (звеном) оформляется приказом руководителя. При невыполнении бригадой (звеном) установленных производственных заданий или не обеспечении качества выполняемой работы доплата бригадирам (звеневому) не производится.

**3.1.3.За разделение рабочего дня на части** – при установлении Работнику рабочего дня с разделением смены на части с перерывом в работе свыше 2-х часов до 30 процентов тарифной ставки (оклада) за отработанное время.

**3.1.4.За производственное обучение, проведение стажировок работников** - производится доплата в размере 30 процентов от часовой тарифной ставки рабочего I разряда по Единой тарифной сетке Общества соответствующего вида производства за каждый час работы по индивидуальному обучению (стажировке).

**3.1.5.За увеличение объема работ, за расширение зоны обслуживания, за совмещение профессии** - производится в размере до 50 процентов тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время, при этом сумма доплаты не должна превышать половины тарифной ставки (оклада) по основной работе за это же время.

**3.1.6.За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** - производиться за временное исполнение служебных обязанностей вышестоящего работника, если это вызвано производственной необходимостью, в размере разницы между окладами за фактическое время замещения.

**3.1.7.За работу на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда** – на основании ст.147 ТК РФ и по результатам специальной оценки условий труда.

Все доплаты устанавливаются на основании приказа руководителя.

## **3.2. Надбавки**

**3.2.1.За высокое профессиональное мастерство (классность)** – производится водителям автобусов, грузовых и легковых автомобилей, от установленной тарифной ставки, за отработанное по путевому листу время, в следующих размерах:

\* водителям 2-го класса - 10 процентов

\* водителям 1-го класса - 25 процентов

Квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса на данном предприятии, а квалификация 1-го класса - при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса на данном предприятии.

**3.2.2.За работу в местностях с особыми климатическими условиями** - выплачиваются районные коэффициенты и процентные надбавки к месячному заработку.

Размер районного коэффициента и процентной надбавки, а также исчисление трудового стажа, дающего право на получение процентной

надбавки определяется в соответствии с действующим законодательством и прочими нормативными актами.

**3.2.3.За вахтовый метод работы** - выплачивается Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, взамен суточных, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения предприятия (пункта сбора) до места производства работ и обратно в размере 350 рублей\*.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеоусловиям или по вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад).

**3.2.4.За разъездной характер работы** – производится в размере 350\* рублей взамен суточных за каждые полные сутки фактического нахождения вне постоянного места жительства с целью возмещения расходов. День убытия и день прибытия работника оплачиваются как одни сутки пребывания вне постоянного места жительства.

Надбавка свыше 350 рублей\* допускается только по решению исполнительного органа при соответствующем обосновании и наличии средств на эти цели в смете использования прибыли.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями на 350 рублей\* не начисляется.

При выплате указанных надбавок оплата за приготовление пищи при коллективном питании не производится.

Руководители филиалов самостоятельно определяют приказом перечень должностей, с разъездным характером работ. Характер труда должен быть отражен в трудовом договоре работника при приеме на работу.

**3.2.5.Надбавка за стаж работы** – производится ежемесячно. В стаж работы включаются периоды работы в ПАО «Газпром спецгазавтотранс» и в предприятиях ПАО «Газпром».

Стаж, установленный ранее по Постановлению ПАО «Газпром» № 66 (документ утратил силу), не корректируется и принимается с 01.01.2011 г. как базовый.

Надбавка за стаж работы выплачивается, на основании справок кадровых служб филиалов Общества, исходя из месячной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время в следующих размерах:

- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| от 1 до 5 лет   | - 3 процента;   |
| от 5 до 10 лет  | - 6 процентов;  |
| от 10 до 15 лет | - 12 процентов; |

---

\* Размер надбавки за вахтовый метод и разъездной характер работы устанавливается Решением Правления Общества.

от 15 до 20 лет - 18 процентов;  
от 20 до 25 лет - 23 процента;  
свыше 25 лет - 33 процента.

На надбавку за стаж работы премия не начисляется.

3.2.6. Другие виды доплат и надбавок, установленные законодательством, по согласованию с исполнительными органами Общества.

3.2.7. За работу с шифрами, применяемыми в государственных и правительственные, ведомственные и межведомственные сетях шифрованной связи в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 1997 г. № 1639 «О социальной защите работников шифровальной службы в Российской Федерации».

3.2.8. 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 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», приказом ПАО «Газпром спецгазавтотранс» от 12.10.2016 года №712 «О выплате процентных надбавок работникам, допущенным на постоянной основе к сведениям, составляющим государственную тайну».

### **3.3. Иные условия оплаты труда**

3.3.1. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии с ТК РФ.

3.3.2. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Заработная плата выплачивается работнику на банковский счет, открытый согласно договора об организации обслуживания счетов банковских карт для сотрудников ПАО «Газпром спецгазавтотранс». Работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую в ПАО «Газпром спецгазавтотранс» систему оплаты труда. По согласованию с работником Общество перечисляет на счет работника и иные непроизводственные выплаты в его пользу (материальную помощь, премии к юбилею компании, возмещение расходов на уплату процентов по ипотечному кредиту и пр.).

## **4. Оплата труда рабочих.**

4.1. Оплата труда рабочих всех филиалов, хозрасчетных цехов и участков Общества производится с использованием тарифной системы,

которая в условиях акционерного общества служит основой для дифференциации оплаты труда различной квалификации и сложности.

4.2.В соответствии с действующей Единой тарифной сеткой определяются тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам и соотношение тарифных ставок по отраслевым группам.

4.3.Тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим производится по Единому Тарифно-Квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС). Конкретные размеры тарифных ставок, в зависимости от уровня квалификации рабочих и сложности выполняемых работ, определенные по ЕТКС, устанавливаются в штатных расписаниях рабочих по профессиям, которые утверждаются руководителями филиалов Общества в пределах доведенной исполнительным органом численности.

4.4.Часовые тарифные ставки рабочих (водителей, машинистов, слесарей по ремонту автомобилей и других, работающих по часовым тарифным ставкам) отражены в Единой тарифной сетке.

При управлении специальными оборудованием, механизмами, установками, установленными на базе автомобиля водителям (машинистам) производиться доплата.

При закреплении за водителем (машинистом) нескольких автомобилей (механизмов) разных типов (классов) и назначения, устанавливается высшая тарифная ставка, в случае закрепления за водителем (машинистом) нескольких автомобилей (механизмов) одного типа (класса) и назначения, устанавливается тарифная ставка выше на один разряд.

4.5.Тарифные ставки рабочих являются основой и для определения квалификационного уровня работника (индивидуального коэффициента) при оплате труда с распределением приработка.

## **5. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих**

5.1.Тарифные условия для руководителей, специалистов и прочих служащих (далее - РСС) разрабатываются в виде схем должностных окладов на основе Единой тарифной сетки с учетом категории должностей.

5.2.Квалификационные категории РСС устанавливаются в соответствии с требованиями тарифно-квалификационного справочника. Разряд оплаты труда устанавливается согласно списку-классификатору должностей РСС.

5.3.Должностные оклады заместителям, советникам руководителей устанавливаются на 10 и более процентов, а помощникам - на 30 и более процентов ниже оклада соответствующего руководителя.

5.4.Размер должностного оклада РСС устанавливается в Штатных расписаниях филиалов и подразделений, утвержденных генеральным директором Общества.

5.5.Должностной оклад работника служит основой для начисления компенсационных выплат, надбавок и доплат, а также для определения

квалификационного уровня работника при оплате труда с распределением приработка.

## **6. Системы оплаты труда**

Системы оплаты труда работников Общества зависят от особенностей технического процесса, форм организации труда, требований к качеству продукции (выполняемых работ), состояния нормирования и учета затрат труда.

В условиях жестких требований, предъявляемых Заказчиком, к качеству оказываемых работ и услуг и выпускаемой продукции, с целью заинтересованности Работников в высокопроизводительном труде целесообразно использовать в подразделениях Общества смешанные системы оплаты труда.

**Основной системой оплаты труда в Обществе является:**

**6.1. Коллективная система оплаты труда с распределением «приработка»** - вводится для взаимосвязи размера оплаты труда работников с конечными результатами работы коллектива и распространяется на всех работников за исключением

<b>Должность (профессия)</b>	<b>Система оплаты</b>
Уборщик служебных и производственных помещений	Коллективная повременно-премиальная
Дворник	Повременно-премиальная
Заведующий спортзалом	Повременно-премиальная
Временные, сезонные работники, совместители	Повременная
Работники, заработная плата которых устанавливается по трудовому договору	Повременно-индивидуальная

**Список должностей (профессий) может быть дополнен (изменен).**

Список должностей и систему оплаты труда для работников, оплата труда которых отлична от основной определяет и утверждает руководитель филиала.

**6.1.1. Основой системы является определение соотношения в оплате труда в зависимости от профессиональной квалификации, деловитости, умении творчески работать, степени ответственности при выполнении должностных обязанностей.**

### **6.1.2. ОБРАЗОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.**

Фонд заработной платы (ФЗП) Общества, в т.ч:

- Строительного управления подрядных работ (в дальнейшем СУПР),
- Управление по строительству магистральных трубопроводов (УСМТ),
- Чайковского Предприятия Технологического транспорта и специальной техники (ЧПТТиСТ),
- Специализированного управления пуско-наладочных работ (СУПНР),

- Ремонтно-эксплуатационная база флота образуется по утвержденному нормативу в копейках на рубль полученных доходов (выполненного объема работ, оказанных услуг) в целом по предприятию.

Норматив заработной платы указанных выше подразделений определяется отделом организации труда и заработной платы на год с разбивкой по кварталам и включает в себя все выплаты предусмотренные законодательством о труде и локальными нормативными документами по оплате труда работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс». Норматив утверждается генеральным директором Общества.

Норматив, утверждаемый на год, является ориентировочным. В течение года, за каждый месяц генеральным директором Общества утверждается величина норматива в зависимости от сметной стоимости фактически выполненных работ.

ФЗП по подразделениям (участкам, колоннам, цехам) внутри каждого филиала образуется по нормативу на рубль дохода и утверждается директором филиала.

Норматив, утверждаемый на год, является ориентировочным. В течение года, за каждый месяц директором филиала утверждается величина норматива в зависимости от сметной стоимости фактически выполненных работ.

#### 6.1.3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- Фонд заработной платы, образованный по нормативу, состоит из гарантированных выплат и «приработка».
  - Гарантированные выплаты, которые включают в себя оплату труда по тарифу, сдельную заработную плату, стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и локальными документами, а также заработную плату работников, на которых не распространяется действие настоящего Положения, выплачиваются в полном объеме и не зависят от величины фонда заработной платы.
  - «Приработка» – это коллективный фонд для распределения между работниками подразделений, который формируется по остаточному принципу: из общего ФЗП исключаются гарантированные выплаты.
  - Распределение приработка между работниками происходит пропорционально приведенной заработной плате.
  - Приведенная заработная плата определяется пропорционально приведенным часам.

Приведенные часы рассчитываются по следующей формуле:

$$ПЧ = (\text{пов.} + \text{сдел.}) * КС * КИ * КР + \text{рем.} * КИ * КРем + \text{ком.} * КИ * КР * К_{\text{инт}} * K_{\text{район.}}$$

где, пов. - отработано часов повременно

сдел. - отработано часов сдельно

рем. - отработано часов на ремонте и ТО

КИ - индивидуальный коэффициент работника за текущий месяц

КР - коэффициент сложности работ

Ком. - отработано часов в командировке

$K_{\text{инт}}$  - коэффициент интенсивности труда в командировке

$KP_{\text{рем.}}$  - коэффициент сложности работ на ремонте

$K_{\text{район}}$  - коэффициент районного регулирования во время командировки

КС – коэффициент сложности работ при сдельной оплате труда

**КИ** – индивидуальный коэффициент работника, среднее значение которого определяется как отношение должностного оклада (тарифной ставки) к должностному окладу (тарифной ставке) рабочего 1 разряда основного производства.

Увеличение или снижение КИ в рамках установленного диапазона по итогам работы за месяц осуществляется в соответствии с критериями оценки труда, учитывающей фактический трудовой вклад работника в конечные результаты работы предприятия на основании справки или служебной записки руководителя подразделения (участка, автоколонны, отдела и т.п.) без приказа.

Критерии оценки труда, нижнее и верхнее значение КИ для всех категорий работников утверждает директор филиала.

*Пример*

Категории работников	Диапазон «вилки» ----- среднее значение КИ	Показатели, критерии, учитывающие фактический трудовой вклад работника		Руководитель подразделения определяющий критерий трудового вклада
		Увеличение среднего значения	Снижение среднего значения	
<u>1. Рабочие 4 разряда</u> слесарь-сантехник; электромонтер связи; электромонтер линейных сооружений телефонной связи и радиофикации; ... и т.д.	0,61- 1,51 ----- 1,21	1.Обеспечение бесперебойной работы оборудования, механизмов (+0,1)  2 .Выполнение обязанностей отсутствующего рабочего, совмещение профессии, проявление инициативы (+0,2)	1.Некачественное и несвоевременное выполнение заданий (-0,2)  2.Простой оборудования и механизмов по вине работника (-0,2)  3.Невыполнение отдельных распоряжений непосредственного руководителя; несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности (-0,2)	Начальник участка, Начальник подразделений
<u>2.Служащие 3 разряда</u> Архивариус; Секретарь- машинистка	0,68 - 1,58 ----- 1,28	1.Проявление инициативы в подготовке и оформлении служебных документов для хранения (+0,1)  2.Выполнение обязанностей отсутствующего работника (+0,2)	1.Несвоевременное и некачественное исполнение обязанностей, наличие жалоб на работу (-0,2)  2.Отсутствие контроля за своевременной сдачей служебных документов в архив (-0,2)  3.Несоблюдение правил хранения документов, содержания помещения архива (-0,2)	Заведующий хозяйством

При грубейших нарушениях технологической дисциплины, правил по технике безопасности, трудовой дисциплины и других упущениях в работе КИ может быть снижен до «0» на основании приказа руководителя.

**KР** - коэффициент сложности работ устанавливается в зависимости от значимости выполняемых работ, ответственности и интенсивности труда, утверждается директором филиала.

*Пример*

Коэффициент категории работ	Виды производства
1,0	Рабочие основного производства руководители, специалисты и служащие филиала
0,8	Рабочие вспомогательного производства
0,6	Рабочие социальной сферы

**K<sub>инт</sub>** - коэффициент интенсивности труда применяется только на время командировки. Коэффициент зависит от режима труда в период командировки и от качества выполнения служебного задания. K<sub>инт</sub> устанавливается индивидуально за каждую командировку и утверждается директором филиала. K<sub>инт</sub> устанавливается в размере от 1,0 до 1,25

*Пример*

ФИО	Должность(профессия)	Период командировки	Коэффициент интенсивности
Иванов И.И.	Начальник производственного отдела	С 01.05.2010 по 15.05.2010г.	K <sub>инт</sub> =1,25

**K<sub>район</sub>** - коэффициент районного регулирования зависит от местности, в которую командирован работник, и рассчитывается на основании командировочного удостоверения.

*Пример:* работник командирован в местность с районным коэффициентом 70% K<sub>район</sub> = 1,70/ 1,15 = 1,478. На время дороги к месту работ и обратно K<sub>район</sub> = 1,0.

- При выполнении работником своих трудовых обязанностей во время нахождения в командировке оплачивать ему среднюю заработную плату. В случае, если заработка плата за расчетный месяц с учетом индивидуального коэффициента (КИ), коэффициента, отражающего районное регулирование местности (K<sub>район</sub>), коэффициента интенсивности труда (K<sub>инт</sub>), коэффициента сложности работ (KР) превышает среднюю зарплату, производить ему доплату до фактически сложившейся заработной платы расчетного месяца.

**KС**- коэффициент сложности работ при сдельной оплате труда устанавливается в зависимости от значимости выполняемых работ, ответственности и интенсивности труда, утверждается директором филиала (базовое значение – 1,0).

#### **6.1.4. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ АВТОКОЛОНН.**

- Для водителей грузовых автомобилей, на участках с организованным точным учетом результатов труда, применяется сдельная оплата труда.

На особо важных участках производства применяются сдельно-прогрессивная система оплаты труда.

• Сдельные расценки и перечень особо важных участков работ утверждается руководителем филиала по согласованию с ООТиЗ.

• Сдельные расценки для оплаты труда водителей определяются на основании «Единых норм времени на перевозку грузов автомобильным транспортом и сдельных расценок для оплаты труда водителей», утвержденных Постановлением № 153/6-142 от 13 марта 1987 года и фотографий рабочего времени. Сдельные расценки разрабатываются «отделом труда и зарплаты» филиала (отделом выполняющим функции оплаты труда) и вводятся в действие в установленном порядке. Сдельные расценки пересматриваются по мере изменения условий работы водителей.

• При применении сдельной оплаты труда заработка плата водителям начисляется за выполненный объем по сдельным расценкам за одну тонну. При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда за объем перевозки по плановому заданию по сдельной расценке за тонну, ткм, рейсы при перевыполнении задания по повышенным на 50% сдельным расценкам (до 100%).

• В случае привлечения водителей на техническое обслуживание или ремонт закрепленного за ним автомобиля, оплата его труда осуществляется по тарифной ставке водителя.

• Оплата труда работника при прохождении стажировки производится в размере тарифной ставки за фактическое время стажировки.

• Водителям, работающим на бортовых автомобилях с прицепами, при повременной работе тарифные ставки повышаются на 20% за фактически отработанное время.

• За выполнение работ по уборке салона автобуса устанавливается доплата в размере 10% от тарифной ставки за фактически отработанное время, за выполнение погрузочно-разгрузочных работ устанавливается доплата в размере 20% от тарифной ставки за фактически отработанное время.

• Для усиления материальной заинтересованности в конечных результатах труда, повышения производительности, водителям выплачивается «приработка», величина которого зависит от личного вклада каждого водителя (принцип распределения описан в п.6.1.4.).

#### **6.1.5. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ.**

Для работников бригад и звеньев, на участках с организованным точным учетом результатов труда, применяется сдельная оплата труда. Сдельные расценки для оплаты труда работников сварочных звеньев определяются на основании смет, ЕНиР, ВНиР, а также местных утвержденных норм, установленных на основании фотографии рабочего времени и хронометражей.

- Сдельные расценки разрабатываются «отделом труда и зарплаты» филиала (отделом выполняющим функции оплаты труда) и вводятся в действие в установленном порядке.

- В случае привлечения машинистов всех видов техники на техническое обслуживание или ремонт закрепленной за ним техники, оплата его труда осуществляется по тарифной ставке (окладу) закрепленного за ним техники.

- Для усиления материальной заинтересованности в конечных результатах труда, повышения производительности, рабочим выплачивается «приработка», величина которого зависит от личного вклада каждого работника (принцип распределения описан в п.6.1.4.).

#### **6.1.6. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПЛАВАЮЩЕГО СОСТАВА СУДОВ РЭБ-ФЛОТА.**

- Работа плавсостава на судах речного флота оплачивается по окладам утвержденным в штатном расписании, согласно группам оплаты труда по типам судов их строительной мощности главных двигателей и районов плавания по окладам.

- Работа экипажей речных судов, переводимых в период навигации на работу в морских условиях на срок более одного месяца, оплачивается за время работы в морских условиях по должностным окладам, установленным для соответствующих членов экипажей судов морского флота.

- Оплата труда членов экипажей судов, постоянно работающих на смешанных линиях в морских и речных условиях, производится по должностным окладам, установленным для соответствующих членов экипажей судов морского флота за работу в морских условиях и по должностным окладам, установленным для членов экипажей судов речного флота за работу в речных условиях, пропорционально отработанному времени.

- Основанием для начисления заработной платы членам экипажей судов работающих в морских и речных условиях, является табель учета рабочего времени в соответствующих условиях, представляемый капитаном судна на основании вахтенного журнала.

- Работникам плавающего состава судов речного флота производится доплата:**

- за вождение и обслуживание несамоходных судов без команд членам экипажей самоходных судов (толкачей, буксировщиков) принимающих участие в эксплуатации несамоходных судов производится доплата:

- в размере 10 % должностных окладов за обслуживание одной баржи;
- в размере 15 % должностных окладов за обслуживание двух барж;
- в размере 20 % должностных окладов за обслуживание трех барж.

- Членам экипажа несамоходного нефтесливного судна производится доплата:**

- за обслуживание одновременно двух несамоходных судов в размере 30%, а более двух - в размере 50 % должностного оклада;

-за работу с радиостанциями дальней связи производится доплата в размере 15% должностного оклада радиооператора 2 разряда одному из членов экипажа;

Все перечисленные доплаты не носят постоянного характера. Начисления производятся в расчетном месяце на должностной оклад за норму времени по основной и совмещаемой должности, и отдельно за время работы по основной и совмещаемой должности в выходные и праздничные дни, а так же за работу сверх нормы в рабочие дни, относимые на дни отдыха, предоставляемые в межнавигационный период.

- При привлечении к выполнению обязанностей недостающих по штату работников в случае их болезни, отпусков, из-за отсутствия на судне жилых помещений для размещения экипажа и др. причинам, оплата за выполнение этих обязанностей производится за время фактически отработанное за недостающего в данном месяце работника из расчета 110% его должностного оклада. Эта сумма распределяется между членами экипажа пропорционально фактическому времени работы каждого за недостающего по штату работника. При начислении премиальных надбавок, сумма доплаты учитывается без увеличения на 10%.

- Оплата труда членам экипажа за время подготовки судна к постановке на ремонт, отстой или консервацию, а также подготовки судна к навигации в пределах сроков, установленных плановой трудоемкостью (таблица 1), производится в размере 100 % должностного оклада. Время, затраченное экипажем судна на эту работу сверх планового, оплачивается из расчета 80 % должностных окладов, установленных им по должности на судне.

Таблица 1.

Проекты судов	Плановая трудоемкость ч/ч на	
	Вооружение	Разоружение
Суда проекта КС-100, КС-10Д-1, КС-110, КС-110-48, КС-102-02	24	16
Суда проекта Т-63 М, Р-376 У1606, 1439, 544	96	64
Суда проекта 1427	96	64
Суда проекта 1496	160	96
Суда проекта 81356, 911В, 908, 14891 (танкер)	240	144
Плавкраны проекта Р-99, 81040, г/п 5тн.	160	120
Плавкраны проекта Д-9050, Д-9012, 7 1 г/п 16 тн.	240	144
Несамоходные нефтеналивные суда проекта Р-63	96	72
Несамоходные нефтеналивные суда проекта Т-77	8	8
Суда проекта КС-100, КС-10Д-1, КС-110, КС-110-48, КС-102-02	24	16

- За время нахождения судна на консервации или отстой в навигационный или межнавигационный периоды членам экипажа, оставленным для обслуживания судна (или группы судов), выплачивается заработка плата в размере 80% должностного оклада.

- За время стояночной вахты в навигационный период оплата труда производится в размере 80% должностного оклада.

- При ремонте судна в навигационный период продолжительностью свыше 48 часов, судно выводится из эксплуатации. В этом случае членам экипажа, оставленным для выполнения ремонтных работ, выплачивается заработка плата в размере 90% должностного оклада.

В случае вывода судна из эксплуатации по вине экипажа, сумма материального ущерба за производство ремонтных работ возмещается за счет виновных согласно действующего ТК РФ.

- При производстве текущего и среднего ремонта в межнавигационный период и за время выполнения весенних работ работникам плавающего состава, занятых на этих работах, выплачивается заработка плата в размере должностных окладов за фактически отработанное время, согласно табеля учета рабочего времени.

Продолжительность ремонта определяется объемами работ по Единой ремонтной ведомости или утвержденной ремонтной ведомости, численным составом бригады и процентным выполнением нормированного задания.

Начало и окончание работ отражается в графике судоремонта. Брак, недоделки в процессе выполнения данной работы, члены бригады устраняют без дополнительной оплаты.

- Работникам плавсостава в навигацию производится дополнительная оплата за работу в ночное время в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы ночью с 22-00 до 6-00.

- При выполнении членами судовых экипажей работ не входящих в круг их обязанностей производится дополнительная оплата за стирку постельного белья и спецодежды, для членов экипажа при невозможности обмена его через обменные пункты в зависимости от фактической численности экипажа из расчета тарифной ставки 2 разряда повременщика за полный отработанный месяц:

7 человек	- 53,9 час.
6 человек	- 45,4 час.
5 человек	- 38,5 час.
4 человека	- 25,7 час.
3 человека	- 21,6 час.
2 человека	- 14,6 час.
1 человек	- 7,7 час.

- На судах с составом экипажа менее 6 человек, члену экипажа на которого возложены обязанности по приготовлению пищи, производится доплата в размере 11% на одного члена экипажа, но не более 55%

должностного оклада повара. При начислении премиальных надбавок, сумма доплаты учитывается без повышения.

На несамоходных судах эти обязанности выполняет один из членов экипажа без дополнительной оплаты.

• Распределение «приработка» производится с применением КИ для работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс» (принцип распределения описан в главе 6.1.4.).

• При работе судовых экипажей неполным составом, фонд заработной платы отсутствующего работника выплачивается членам экипажа за расширенную зону обслуживания, которая распределяется по коэффициентам, устанавливаемым капитаном судна. Доплата за расширенную зону обслуживания производится только в случае неукомплектованности экипажа по вине администрации и более 10 суток.

• За работу в выходные и праздничные дни и сверх установленной продолжительности рабочего времени, работникам плавсостава предоставляются дни отдыха как в навигационный, так и в межнавигационный период в суммированном виде.

При использовании дней отдыха членами экипажей оплата производится из расчета должностного оклада по основной должности и оклада недостающего. При этом учитываются постоянные надбавки, установленные действующим законодательством за работу в районах Крайнего Севера и местностях приравненных к ним, а также надбавка за стаж работы.

Количество дней отдыха за навигацию определяют делением отработанного времени за навигацию сверх установленной нормы по основной должности и за недостающего на 8 часов (средняя продолжительность рабочего дня).

Размер дневной оплаты за каждый день отдыха определяется как частное от деления суммы должностного оклада за месяц по основной должности и 55 % оклада недостающего по штату работника на количество рабочих дней того месяца, в котором предоставляются дни отдыха, и фактическую продолжительность рабочего дня 12 часов (8 часов по основной должности и 4 часа за недостающего), умноженное на 8 часа.

### **6.1.7.ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ДОЛ «ПЛАМЯ»**

Для оплаты труда работников применяется повременная, повременно-премиальная системы оплаты труда.

Оплата труда работников производится по часовым тарифным ставкам (окладам) в соответствии с Единой тарифной сеткой для работников социальной сферы ПАО «Газпром спецгазавтотранс», утвержденной решением Правления.

Работникам детского оздоровительного лагеря (кроме временных работников) устанавливается вахтовый метод организации работ,

суммированный учет рабочего времени, выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод организации работ.

Для дифференциальной оплаты труда работников в зависимости от их квалификации и дополнительных затрат труда выплачиваются доплаты и надбавки. Работникам, устроенным на работу на летний период, выплачиваются надбавки за фактически отработанное время:

- за работу в сельской местности в размере 25% к должностному окладу (тарифной ставке);
- за ненормированный рабочий день в размере 15% к должностному окладу (тарифной ставке).

Для улучшения качества выполнения должностных обязанностей, закрепления квалифицированных кадров работникам (кроме временных работников) детского оздоровительного лагеря выплачивается ежемесячная премия в размере 40 %.

Показатели премирования работников:

Сторож:

- отсутствие нарушений пропускного режима за отчетный месяц - 20 %;
- отсутствие фактов хищения материальных ценностей за отчетный месяц - 20 %.

Водитель:

- выполнение планового задания сдачи путевых листов - 40 % (КИП за месяц – 75 %).

Кладовщик (старший кладовщик):

- качественный учет товароматериальных ценностей - 20 %;
- своевременная сдача материальных отчетов в бухгалтерию - 20 %.

Допускается выплата разовых премий из фонда заработной платы за выдающиеся результаты труда, выполнение особо важных заданий на основании приказа, согласованного с отделом организации труда и заработной платы Общества.

Работники могут быть полностью или частично лишены премии на основании приказа по предприятию:

- за нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- за невыполнение приказов, распоряжений непосредственного руководителя;
- за нарушения техники безопасности, требований охраны труда и промышленной безопасности.

Премия начисляется ежемесячно на заработную плату по тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время.

Полное или частичное лишение премии производится за тот учетный период, в котором было сделано нарушение и оформляется приказом по предприятию.

Работникам, вновь поступившим на работу, работникам, проработавшим неполный месяц в связи переводом на другую работу, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим

уважительным причинам премия начисляется за фактически отработанное время.

### **6.1.8.ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ**

• Для определения сумм гарантированных выплат, предусмотренных ТК РФ и настоящим Положением, табель учета рабочего времени за отчетный месяц должен быть представлен в бухгалтерию филиала не позднее 7 числа следующего за отчетным месяца ответственным лицом. Руководитель филиала определяет ответственных лиц за ведение табеля.

• Оценка результатов труда каждого работника осуществляется по схеме «сверху - вниз»: значение (КИ) в пределах вилки соотношений в оплате труда определяется непосредственным руководителем. В случае увеличения среднего значения соотношения в оплате труда непосредственный руководитель представляет письменное обоснование сути повышения.

• Служебные записки (справки) на мотивированное повышение (понижение) среднего значения КИ по рабочим подписываются непосредственным руководителем (мастер, механик, начальник колонны, прораб и т. д.).

• Справки на мотивированное повышение (понижение) среднего значения КИ работников отделов подписываются начальником отдела и утверждаются руководителем филиала.

• Справки на мотивированное повышение (понижение) среднего значения КИ начальникам отделов, главным специалистам подписываются заместителями руководителя филиала и утверждаются руководителем филиала (либо генеральным директором)

• Оценка личного трудового вклада заместителей и помощников генерального директора, осуществляется генеральным директором, в его отсутствие - лицом, исполняющим его обязанности.

• Справка со значениями повышения (понижения) (Ки) по каждому работнику отдела (подразделения) представляется по установленной форме не позднее 8 числа следующего за отчетным месяца в отдел труда и заработной платы, либо:

ЧПТТиСТ

- отдел труда и заработной платы

СУПНР

- в планово-экономический отдел

РЭБ - флота

- в отдел планирования и организации труда

*Пример*

**Справка**  
оценки результатов труда работников отдела (участка, колонны, цеха)  
за \_\_\_\_\_ 2013 год

ФИО	Таб. №.	должность	Критерии инд.трудового вклада		Результирующий к-нт	Пояснение (мотивирование) изменения Ки
			Увеличение среднего значения	Снижение среднего значения		

- Справка-расчет о выполненных объемах работ, услуг за текущий месяц представляется планово-экономическим отделом в ОТиЗ до 10 числа следующего за отчетным месяца; справка-расчет подписывается главным бухгалтером, начальником ОТиЗ и утверждается руководителем предприятия или первым заместителем руководителя – в его отсутствие – лицом, исполняющим их обязанности, на основании утвержденного генеральным директором распределения Фонда Заработной платы по Филиалам Общества.

**6.2. Повременная, Повременно-премиальная** - применяются при отсутствии количественных показателей выработки продукции, при возможности организации строгого контроля и учета фактически отработанного времени, правильной расстановке рабочих в соответствии с их квалификацией и разрядом выполняемых работ, (заработка зависит от часовой тарифной ставки (оклада) и фактически отработанного времени).

Сочетание повременной оплаты труда с использованием нормированных заданий - индивидуальных или коллективных (бригада, звено) - наиболее эффективна в современных условиях.  
Нормированные задания устанавливаются либо в количестве нормо-часов, либо в заданном объеме работы.

**6.3. Повременно-индивидуальная** – применяется для любых категорий работников. Размер заработной платы зависит от должностного оклада, уровня сложности и напряженности выполняемой работы и устанавливается в трудовом договоре.

Руководитель филиала, по согласованию с ООТ и ЗП, может принимать решение о переводе на данную систему оплаты труда самостоятельно.

## **7. ПРЕМИРОВАНИЕ**

7.1. Премирование в Обществе осуществляется в соответствии с основополагающими Положениями, утверждаемыми Правлением Общества.

Положения о премировании в филиалах утверждаются руководителем по согласованию с ООТ и ЗП Общества.

7.2. Любое Положение о премировании должно содержать:

- показатели и условия премирования;
- круг премируемых работников;
- размеры премий (шкалу премирования);
- перечень выплат, на которые начисляется премия;
- периодичность и сроки выплаты премии;
- источник финансирования.

7.3. Премии за основные результаты хозяйственной деятельности являются составной частью некоторых систем оплаты труда: повременно-премиальной, сделочно-премиальной, сделочно-прогрессивной, аккордной.

7.4. Размер премии за основные результаты хозяйственной деятельности не может быть выше 50% часовой тарифной ставки

(должностного оклада) и дифференцируется по категориям персонала в зависимости от сложности и приоритетности производства.

7.5. **Единовременное премирование (вознаграждение)** - применяется для стимулирования отдельных сторон деятельности – за высокие результаты труда, выполнение особо важных для предприятия работ, ввод в действие строящихся объектов, выпуск продукции улучшенного качества. Также к данному виду премии относятся премия к юбилейным и праздничным датам, поощрение за успешно проведенные мероприятия, обусловленные действующим законодательством или производственной необходимостью.

7.6. Размер единовременной премии устанавливается в пределах имеющихся средств, предусмотренных в соответствующих сметах.

Конкретный размер премии, круг премируемых работников и порядок выплаты премии определяется соответствующими положениями, либо приказом по филиалу, оформленным в соответствии с установленным порядком.

7.7. **Специальные виды премирования** используются для поощрения работников за экономию материальных ресурсов, внедрение и использование новой техники, технологии и т.п. Фонд для премирования при этом формируется из сэкономленных средств.

7.8. Дополнительное премирование по трудовому договору может быть оговорено в трудовом договоре работника. Решение о дополнительном премировании принимает генеральный директор Общества.

7.9. Районный коэффициент на единовременные премии (вознаграждения), специальные премии, дополнительное премирование - не начисляется.

## 8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

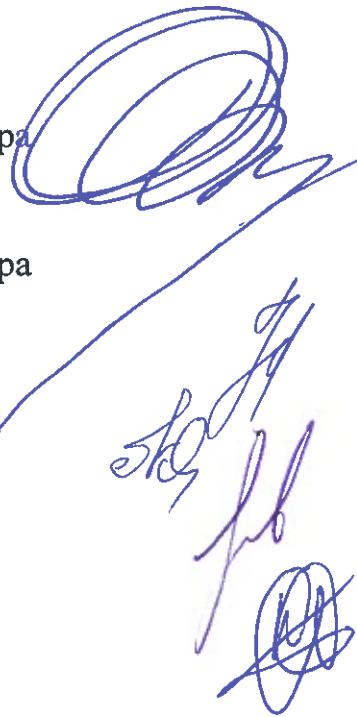
8.1. Положение об оплате труда работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс», изменения и дополнения к нему утверждаются Правлением Общества.

8.2. Не допускается как увеличение, так и уменьшение тарифных ставок (должностных окладов), утвержденных решением Правления в Единых тарифных сетках.

\*\*\*

Согласовано:

Заместитель генерального директора  
по экономике и финансам



С. Н. Рагозин

Заместитель генерального директора  
по работе с персоналом и  
социальному развитию



В. Б. Нельзин

Главный бухгалтер



С.В. Костарная

Начальник юридического отдела



Д. В. Пупышев

Начальник ООТ и З



Р.Р. Сафиуллин

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о социальном обеспечении работников  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»**

**1. Общие положения**

1.1. Социальные льготы и выплаты предоставляются работникам Общества в пределах средств, запланированных в ежегодных сметах расходов, согласованных Работодателем с профсоюзной организацией.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора и может корректироваться в связи с изменениями законодательства и финансового состояния Общества рабочей комиссией.

**2. Льготы для работников**

2.1. Материальная помощь в размере 3-кратной месячной тарифной ставки рабочего-помощника 1 разряда основного производства одному из членов семьи умершего, занимающемуся организацией похорон, в случае смерти работника Общества.

2.2. Единовременное вознаграждение юбилярам - работникам предприятия выплачивается при исполнении 50 лет - в размере должностного оклада (месячной тарифной ставки).

2.3. Единовременное пособие при выходе на пенсию выплачивается на основании положения «О дополнительном обеспечении работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

Выплата единовременного пособия производится по письменному заявлению работника, при условии отсутствия нарушений трудовой и производственной дисциплины.

**3. Льготы для молодых семей и семей с детьми**

В целях укрепления молодых семей, улучшения положения женщин, охраны материнства и детства, вводятся следующие льготы:

3.1. Оплата за путевки в санаторно-оздоровительные лагеря и оздоровительные лагеря устанавливается в размере не более 10 % стоимости путевки от расходной части хозоргана.

3.2. Обеспечивать детей работников Общества, а также детей работников погибших в результате несчастного случая на производстве, в возрасте до 14 лет (включительно) новогодними подарками.

\*\*\*

Приложение 5  
к Коллективному договору  
на 2017-2019 гг.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

  
Г. В. Мишунин

«23» декабря 2016 года

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

  
А. В. Фарафонтов

«23» декабря 2016 года

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВАХТОВОМ МЕТОДЕ  
ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТ  
в ПАО «Газпром спецгазавтотранс»**

Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, действующими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы режима, условий, организации и оплаты труда работников, обслуживающих производственные объекты вахтовым методом. Распространяется на филиалы и иные подразделения ПАО «Газпром спецгазавтотранс» (далее - Общество).

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне мест постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного или иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

1.2. По способу привлечения трудовых ресурсов из различных природно-климатических зон вахтовый метод подразделяется на внутрирегиональный и межрегиональный:

\* внутрирегиональный метод – форма использования трудовых ресурсов и их перераспределения в одних и тех же географических районах со сходными природно-климатическими зонами и едиными государственными гарантиями и льготами;

\* межрегиональный метод – форма использования трудовых ресурсов и их перераспределение из других географических районов с различными природно-климатическими зонами и различными государственными гарантиями и льготами.

1.3. Местом работы (рабочим местом) при вахтовом методе считается объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность. Перемещение работников в связи с изменением места дислокации объектов (участков) работы не является переводом на другую работу и не требует согласия работников.

Направление работника на вахту не является служебной командировкой.

1.4. Вахтой является общий период, включающий время выполнения работ на объекте (участке) и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.

В соответствии со ст. 299 ТК РФ продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах (участках) работ с учетом мнения выборного профсоюзного органа продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. Перечень таких случаев определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.5.Условия организации производства при вахтовом методе отражаются в разрабатываемой предприятием проектно-технологической документации. Затраты, связанные с применением вахтового метода, относятся на себестоимость промышленной продукции, выполненных работ (услуг) и перевозок (в пределах установленного планом уровня затрат).

Конкретные объемы и виды работ для выполнения вахтовым методом определяются подрядчиком и заказчиком при заключении договоров подряда на строительство.

1.6.Вопросы, связанные с применением вахтового метода организации работ и не оговоренные настоящим положением решаются в соответствии с действующим законодательством.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ**

2.1.Организация работы вахтовым методом должна обеспечивать ритмичность, непрерывность, комплексность выполнения работ на объектах (участках), сохранность материальных ценностей.

Работа должна выполняться, как правило, укрупненными бригадами с применением подрядных принципов организации и оплаты труда и обеспечивать преемственность вахтового персонала.

2.2.Комплектование вахтового (сменного) персонала производится работодателем из числа работников, состоящих в штате предприятия, принятых для работы вахтовым методом.

2.3.К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

В соответствии с «Положением о медицинском освидетельствовании персонала системы ПАО «Газпром», работающего вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», утвержденным Приказом ПАО «Газпром» № 46 от 21.06.1999г. возраст рабочих и служащих, впервые принимаемых на работу вахтовым методом не должен превышать 45 лет.

2.4.Кандидаты при приеме на работу вахтовым методом, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру с обязательным медицинским заключением «об отсутствии медицинских противопоказаний для работы вахтовым методом» в медицинских учреждениях, с которыми заключен договор об оказании медицинских услуг, в исключительных случаях, по согласованию с работодателем, разрешается прохождение предварительного медицинского осмотра в лицензированных медицинских учреждениях по месту проживания.

2.5.В соответствии с планами производства работ на конкретных объектах, а также с соответствующими графиками вахт, доведенными до Работников под роспись, доставка Работников на вахту осуществляется

организовано от пункта сбора\* до места выполнения работы и обратно осуществляется экономически целесообразными видами транспорта на основе договоров, заключаемых Обществом с транспортными организациями.

Для доставки работников может использоваться транспорт, принадлежащий Обществу.

2.5.В исключительных случаях, при нецелесообразности организации коллективной доставки определенного числа работников к месту работы, по согласованию с руководителем филиала, работники могут добираться до места работы и обратно самостоятельно, в данном случае оплата производится по предоставленным проездным документам по оптимальному маршруту плацкартным вагоном, возможна оплата проезда от места проживания работника.

При отсутствии возможности приобретения проездных документов на указанный вид транспорта, по согласованию с заместителем генерального директора Общества по экономике и финансам (директорами филиалов) допускается проезд любым видом транспорта.

2.6.Проезд работника от места жительства до пункта сбора и возвращение от пункта сбора до места жительства осуществляется им самостоятельно, за счет собственных средств (основание - Решение Верховного Суда РФ от 17.12.1999 N ГКПИ 99-924).

Компенсация проезда работника от места жительства до места производства работ и обратно производится в сумме, не превышающей стоимость проезда при организованной доставке работника от пункта сбора до места производства работ и обратно при наличии экономического обоснования, утвержденного заместителем генерального директора по экономике и финансам.

2.7.Работник перед выездом на вахту обязан явиться на общее собрание, пройти предвахтовый медицинский осмотр, встретиться с непосредственным руководителем для определения объекта производства работ на период предстоящей вахты и конкретной даты выезда.

2.8.Работник обязан прибыть в пункт сбора на менее чем за 1,5 часа до отправления поезда (самолета), пройти в установленном порядке регистрацию у ответственного за отправку представителя предприятия (подразделения) и занять соответствующее место в вагоне (самолете). Работник, прибывший к месту сбора в состоянии алкогольного (наркотического, токсического) опьянения или в другом болезненном состоянии, не соответствующем медицинским требованиям не допускается к проезду (перелету).

\* Пункт сбора - город (населенный пункт), в котором в соответствии с графиком движения вахтового транспорта и списками вахтового персонала осуществляется сбор и организованная отправка вахтового персонала к месту работы, и обратный конечный пункт доставки вахтового персонала. Пункт сбора устанавливается администрацией организации в каждом конкретном случае с учетом специфики производства.

2.9.В пути следования работник должен соблюдать «Правила перевозок автотранспортом», «Правила оказания услуг по перевозкам на железнодорожном транспорте пассажиров, а также грузов, багажа....» утвержденные Постановлением Правительства РФ от 02.03.2005г. № 111., «Общие правила воздушных перевозок пассажиров, багажа, грузов...», утвержденные Приказом Минтранса РФ от 28.06.2007г. № 82., «Правила внутреннего трудового распорядка ПАО «Газпром спецгазавтотранс», требования ответственного за сопровождение вахты, работников милиции, а также, сопровождающих вахтовый поезд, работников службы корпоративной защиты.

2.10.При нарушении в пути следования требований вышеперечисленных нормативных актов, иных Правил проезда, в т.ч. при употреблении спиртных напитков и иных веществ, вызывающих состояние опьянения, нарушении общественного порядка Работник при наличии технической возможности удаляется из транспортного средства компетентными представителями Общества или работниками ОВД.

С Работника, удаленного из транспортного средства, удерживается стоимость проезда.

2.11.При отсутствии возможности удалить Работника из транспортного средства представителем службы корпоративной защиты Общества, сопровождающим вахту, или лицом, ответственным за доставку работников к месту работы составляется акт соответствующей формы, который является основанием для принятия мер дисциплинарного характера и материальной ответственности к Работнику.

2.12.Неявка, либо несвоевременная явка Работника на рабочее место (на производственный участок) в связи с не допуском его в транспортное средство (п. 2.8.), либо в связи с удалением его из транспортного средства (п. 2.10.), либо по иным не уважительным причинам - является прогулом.

К Работнику, совершившему прогул, применяются меры дисциплинарного характера и материальной ответственности в соответствии с локальными документами Общества и требованиями действующего законодательства.

2.13.При организованной доставке работников к месту производства работ запрещается движение на вахту личным транспортом.

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ ВАХТОВЫХ ПОСЕЛКОВ.**

3.1.Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха. Техническое и бытовое обслуживание вахтовых поселков обеспечивается, как правило, соответствующим сменным штатным персоналом, режим труда и отдыха которого устанавливается в каждом конкретном случае с учетом специфики производства.

3.2.Ответственность за содержание вахтового поселка, организацию бытового и медицинского обслуживания, проведение культурно-массовой работы с проживающими Работниками возлагается на Общество, в лице филиалов, выполняющих генподрядные строительно-монтажные работы в данном регионе, и соответствующий выборный профсоюзный орган.

3.3.Вахтовые поселки сооружаются по типовым или индивидуальным проектам, включающим генеральный план поселка с привязкой к местности, состав помещений, электро-, энерго-, водо- и теплоснабжение, телефонную связь, схему подъездных путей, обоснование способа доставки персонала, смету затрат на его строительство и содержание.

Проектом определяются вопросы организации питания, отдыха и досуга, медицинского, торгового-бытового и культурного обслуживания проживающих Работников.

При выборе места дислокации вахтового поселка учитываются факторы максимального сокращения времени проезда работников до места работы и безопасного удаления от производственных объектов.

Проект утверждается компетентным представителем Общества по согласованию с выборным профсоюзным органом, органами исполнительной власти субъекта РФ, местного самоуправления, на территории которого будет организован вахтовый поселок, а также с органами государственного санитарного и пожарного надзора.

3.4.Предупредительный санитарный надзор за строительством вахтовых поселков, вводом в них объектов социально-бытового назначения и контроль за соблюдением санитарно-гигиенических и противоэпидемических норм и правил проводят медицинские службы организации с территориальными органами государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

3.5.Готовность вахтового поселка к передаче его в эксплуатацию определяется комиссией, в состав которой включаются представители администрации организации, предприятий торговли и общественного питания, государственных санитарной и пожарной служб, органов здравоохранения и соответствующего выборного профсоюзного органа. Акт комиссии о приемке вахтового поселка в эксплуатацию утверждается распоряжением уполномоченного представителя Общества

3.6.Учитывая высокий класс опасности газовой отрасли, запрещается:

3.6.1.Проживание в вахтовых поселках посторонних лиц, а также вахтового (сменного) персонала в период междувахтового отдыха.

3.6.2.Покидать вахтовый поселок во время пребывания на вахте без разрешения уполномоченного представителя Общества.

3.6.3.Парковка и нахождение на территории вахтового поселка любого вида автомобильного транспорта, кроме технологического или служебного.

3.6.4.Употреблять спиртные напитки (наркотические вещества) на территории вахтового поселка. Находиться на территории поселка в период проживания, в том числе в период межсменного отдыха, в состоянии алкогольного (наркотического, токсического) опьянения.

3.6.5.Перевозить и хранить спиртные напитки, наркотические вещества, огнестрельное оружие, легко-воспламеняющие вещества во время нахождения в пути и в вахтовых поселках.

3.7.Нарушение вышеприведенных правил проживания в вахтовых поселках является грубым нарушением Работником своих трудовых обязанностей и может повлечь за собой меры дисциплинарной ответственности, вплоть до расторжения трудового договора.

3.8.Об обнаруженном факте нарушения правил или режима проживания в поселке начальником участка (или другим ответственным лицом) составляется акт, и требуется объяснение, которые представляются вместе с предложениями в администрацию соответствующего филиала (подразделения) для принятия мер дисциплинарного или материального воздействия.

В случае отказа от дачи письменного объяснения, составляется акт, на основании которого, к работнику могут быть применены меры дисциплинарного или материального воздействия.

3.9. В случаях грубого нарушения правил общежития, хулиганства и других злостных нарушений начальник участка (или другое ответственное лицо) обязан привлечь соответствующие органы по месту нахождения вахтового поселка для принятия к нарушителям административных мер воздействия.

#### **4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.**

4.1.При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или за иной более длительный период, но не более чем за один год.

В связи с невозможностью соблюдения, в трехмесячный учетный период, установленный для работников работающих вахтовым методом на рабочих местах с вредными или опасными условиями труда продолжительности рабочего времени установленной законодательством, увеличить для них учетный период до одного года.

Учетный период охватывает все рабочее время (в т.ч. часы работы в выходные и праздничные дни), время в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного действующим законодательством.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

Приказом директора филиала «о режиме работы работников филиала на текущий год» оговариваются подразделения и участки филиалов для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени.

4.2.Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком сменности работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа предприятия и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно.

Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут находиться на дни междувахтового отдыха.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов.

Общая продолжительность внутрисменного перерыва для отдыха и питания устанавливается, как правило, не менее 30 минут.

На объектах с непрерывным производством, где перерыв для отдыха и питания устанавливать нельзя, работникам должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок, место приема пищи и организация её доставки на объект устанавливаются администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.3.Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха либо оплачиваются согласно ТК РФ.

Работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом дней междувахтового отдыха.

4.4.Нормальное количество часов, которое работник должен отрабатывать в учетном периоде, определяется в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ. Для работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии со статьей 94 Трудового Кодекса РФ.

4.5.Обществом по согласованию с выборным профсоюзным органом утверждается внутренний распорядок для всех проживающих в данном поселке Работников.

Общество в соответствии со статьей 189 Трудового Кодекса РФ обязано создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. За неисполнение Работниками по их вине возложенных на них трудовых обязанностей Общество имеет право применять в установленном порядке дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 ТК РФ.

К нарушителям общественного порядка, установленного правилами проживания в общежитиях, гостиницах и вахтовых поселках, а также при организованном следовании от базового города (пункта сбора) до места

работы применяются, в зависимости от характера нарушений, меры воздействия, предусмотренные законодательством РФ.

## **5.ОПЛАТА ТРУДА. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

5.1.Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к работе вахтовым методом, определяется предприятием в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс», Коллективным договором Общества.

5.2.Премирование работников за выполнение производственных показателей осуществляется в соответствии с действующим в предприятии Положением о премировании.

5.3.Работникам, выполняющим работы вахтовым методом в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с главой 50 ТК РФ, Законом РФ от 19.02.93 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» с последующими изменениями и дополнениями, другими нормативными правовыми актами РФ.

К заработной плате работников, выполняющих работы вахтовым методом, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и южных районах Дальнего Востока.

Размер районного коэффициента для указанных выше районов установлен законодательством РФ.

В случае производства работ вахтовым методом в других регионах РФ районный коэффициент начислять в размере не менее чем районный коэффициент, установленный для города в котором базируется филиал. (Ижевск-1,15; Чайковский – 1,15; Магнитогорск- 1,15; Игри姆 – 1,7).

Размер и порядок выплаты процентной надбавки к месячной заработной плате устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

Право на получение первой процентной надбавки в размере 10% для работников, работающих вахтовым методом наступает:

- в районах Крайнего Севера - по истечении шести месяцев работы -  $365/2 = 183$  дня;
- в районах, Приравненных к Районам Крайнего Севера - по истечении двенадцати месяцев работы - 365 дней;
- в Южных районах Дальнего Востока – по истечении двенадцати месяцев работы - 365 дней.

При переводе работника из одного региона в другой за ним сохраняется право на получение процентных надбавок. При этом, необходимо проводить перерасчет процентной надбавки к заработной плате пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к мин местностях, а также в южных районах

Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия согласно разъяснений от 16.05.1994 г. №7, утвержденного постановлением Министерства труда РФ от 16.05.1994 г. №37, приложения к Приказу Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 3 и других законодательных актов РФ.

5.4. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, а также в Южные районы Дальнего Востока предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

- в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня,
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней,
- в Южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней.

Дополнительный отпуск за первый год работы предоставляется по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях на данном предприятии, в учреждении, организации.

5.5. В стаж работы, дающий право работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, а также южные районы Дальнего Востока из других районов, на соответствующие гарантии и компенсации, включаются календарные дни вахты в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в южных районах Дальнего Востока и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками работы на вахте от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно (ст. 302 ТК РФ).

В том же порядке исчисляется стаж работы для начисления процентных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в порядке и размерах, предусмотренных законодательством РФ.

5.6. В случае неприбытия сменного вахтового персонала руководители предприятий, осуществляющих работы вахтовым методом, могут привлекать работников с их письменного согласия к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы, до прибытия смены. В этом случае в конце учетного периода возникшая переработка рабочего времени оплачивается (компенсируется) как сверхурочные работы в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.7. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за дни нахождения в пути от места расположения пункта сбора до места выполнения работы и обратно взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размерах, установленных Решением Правления ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

За дни прогулов надбавка за вахтовый метод не выплачивается.

5.8.За дни нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций, работнику выплачивается дневная тарифная ставка  $Dtc=Чtc*8$  час (  $Dtc=Mtc/FPB/12*8$  час), где

**Dtc** - дневная тарифная ставка

**Чtc** - часовая тарифная ставка

**Mtc** - месячная тарифная ставка

**ФРВ** - фонд рабочего времени годовой

В случаях задержки вахтового (сменного) персонала в пути возмещение работникам расходов по найму жилого помещения осуществляется по нормам, предусмотренным законодательством РФ о служебных командировках и локальными нормативными актами.

5.9.В тех случаях, когда работник по уважительным причинам (стихийное бедствие, авария транспорта при перемещении от места жительства до пункта сбора, смерть близкого родственника\*) своевременно не прибыл к пункту сбора вахтового (сменного) персонала и до объекта работы следовал самостоятельно, администрация предприятия возмещает ему транспортные расходы по нормам, предусмотренным законодательством РФ о служебных командировках и локальными нормативными актами.

5.10.В случае наступления временной нетрудоспособности у работников, выполняющих работы вахтовым методом, оплата производится согласно действующему законодательству.

## 6. МЕДИЦИНСКОЕ И СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

6.1.Целью медицинского и социально-бытового обеспечения персонала, работающего вахтовым методом, является: определение соответствия состояния здоровья работников поручаемой им работе и предупреждение заболеваемости при вахтовом методе организации работы; динамическое наблюдение за состоянием здоровья; своевременное установление начальных признаков профессионально обусловленных заболеваний; выявление общих заболеваний, препятствующих вахтовому методу организации работ; недопущение приема на работу в вахтовые коллективы лиц, инфицированных возбудителями инфекционных заболеваний и представляющих эпидемическую опасность для окружающих; обеспечение безопасности работников при эксплуатации жилых городков; создание санитарно-бытовых условий в вахтовых городках (жилье, столовые, бани, стирка белья); обеспечение лечебно-профилактическими средствами за счет работодателя.

6.2.Медицинское обеспечение организуется медицинской службой Общества в медицинских пунктах предприятий, либо в иных медицинских

---

\* Близкие родственник - отец, мать, супруг, супруга, дети, родные братья и сестры

учреждениях, с которыми Общество заключает договор на оказание соответствующих медицинских услуг.

6.3.Медицинское обеспечение работников предприятий, выполняющих работы вахтовым методом, включает первичную медико-санитарную, амбулаторно-поликлиническую и стационарную помощь, санаторно-курортное лечение (реабилитацию), медицинские профилактические мероприятия, предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры.

6.4.Периодические медицинские осмотры являются основным элементом системы динамического врачебного контроля за состоянием здоровья вахтового персонала и проводятся в соответствии с планами профилактических осмотров, утвержденными руководителем подразделений.

6.5.Порядок, место и объем проведения периодических осмотров лиц, направляемых на работу вахтовым методом, определен в «Положении о медицинском освидетельствовании персонала ПАО «Газпром спецгазавтотранс», работающего вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», утвержденном приказом генерального директора ПАО «Газпром спецгазавтотранс» от 09.11.2010 г. № 568.

6.6.При возникновении противопоказаний к выполнению работ вахтовым методом, на основании результатов периодического медицинского осмотра в соответствии с медицинскими критериями, утвержденными приказом Минздравмедпрома РФ от 14.03.1996г.№ 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 16.08.2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований) по соглашению Работника и Работодателя, решается вопрос о продолжении или прекращении трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством.

6.7.Работник не прошедший своевременно периодический медицинский осмотр до вахты не допускается.

6.8.За 2-4 дня до направления в вахтовый поселок или на объект (участок) работники должны быть осмотрены медицинским персоналом подразделения с письменным оформлением результатов в карту медицинского освидетельствования (медицинская карта или книжка произвольного образца).

6.9.Для оказания первичной медико-санитарной помощи работникам предприятий Администрация предприятия, на балансе которого находится вахтовый поселок, создает фельдшерские здравпункты в соответствии со ст. 223 ТК РФ и распоряжением ПАО «Газпром» от 22.11.2000 г. № 475. При необходимости (для экстренного стационарного лечения) Администрация предприятия заключает договор с медицинским учреждением

муниципального образования, в географическом районе которого расположен вахтовый поселок.

6.10. Социальная поддержка рабочих осуществляется в рамках Коллективного договора, действующего в Обществе.

6.11. Проживающие в вахтовых поселках обеспечиваются транспортным обслуживанием, также для работников должно быть организовано торгово-бытовое обслуживание и ежедневное трехразовое горячее общественное питание.

\*\*\*

Заместитель генерального директора  
по работе с персоналом и  
социальному развитию



В. Б. Нельзин

Главный бухгалтер



С. В. Костарная

Начальник ООТ и З



Р. Р. Сафиуллин

Начальник юридического отдела



Д. В. Пупышев

Начальник отдела по работе с персоналом



О. А. Крупенич

Начальник отдела социального развития



А. М. Маликова

Начальник медицинской службы



А. В. Козлов

Приложение 6  
к Коллективному договору  
на 2017-2019 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

В. Мишунин  
2016 года

Утверждаю

Генеральный директор

ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

А. В. Фарафонов  
2016 года

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО  
КОМИТЕТА ПАО «ГАЗПРОМ СПЕЦГАЗАВТОТРАНС» НА 2017 год**

№ п/п	Структурное подразделение	Цели в области ОТ и ПБ	Наименование риска	Мероприятие	Стоимость (тыс. руб) без НДС	Источник финансирования	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1.	ИД			Установка кондиционеров в АТС	50	КВ	II кв	ОГЭ (подрядчик)
2.	ИД, УСМТ, УПТК, СУПР, ЧПТТиСТ, СУПНР, РЭБ флота	Сохранение жизни и здоровья работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс»	Профзаболевание	Проведение специальной оценки условий труда	1788	РЭН	I-IV кв	Комиссия по СОУТ, ФО
3.	ИД, УСМТ, УПТК, СУПР, ЧПТТиСТ, СУПНР, РЭБ флота.			Получение электротравм работниками, возможность возгораний.	100,0	РЭН	I кв	Начальники участков, С.А. Селуков - начальник УПТК
4.	ИД, ЧПТТиСТ			Травмирование, гибель, работников при ДТП.	4 900,0	РЭН	I-IV кв	Нач. информационной безопасности Р.А. Краснопёров
5.	ИД, УСМТ, УПТК, СУПР, СУПНР, ЧПТТиСТ, РЭБ флота	Повышение компетенции работников по ОТиП	Травмирование, отравление, гибель работников.	Проведение периодического обучения по охране труда согласно правил безопасности	1 500,0	РЭН	I-IV кв.	Нач. ОРП О.А. Крупенич
6.	ИД, УСМТ, УПТК, СУПР, СУПНР, ЧПТТиСТ, РЭБ флота	Обеспечение пожарной безопасности на объектах	Возгорание, гибель работников	Приобретение первичных средств пожаротушения	300	РЭН	I-IV кв.	Зам. руководителя по пож. безопасности Р.А. Кудряшов, руководители филиалов
7.	СУПР			Монтаж АПС на объектах : Н.Порт, Пурпе	530	РЭН	IV кв.	Начальник управления Р.Р. Валеев

8.	ЧПТТ и СТ	<b>Обеспечение Пожарной безопасности на объектах</b>	Возгорание в следствии воздействия высоких температур, открытого огня	Монтаж систем пожаро-охранной сигнализации СТО «Урал» (крытой стоянки, магазина)	1933	КВ	II-III кв.	ОГЭ, ПИЦ
9.	ЧПТТ и СТ			Монтаж АПС в складе, эл.цехе, слесарном участке	143	КВ	I-IV кв.	
10.	ЧПТТ и СТ	<b>Сохранение жизни и здоровья работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс»</b>	Профзаболевание	Монтаж системы вентиляции на производственной базе г. Чайковского	551	КВ	I-IV кв.	Соб. силы, ПИЦ
11.	ЧПТТ и СТ	<b>Обеспечение пожарной безопасности на объектах</b>	Возгорание в следствии воздействия высоких температур, открытого огня	Монтаж систем АПС оздоровит. Комплекса, склада, тепловой стоянки, столовой	720	КВ	I-IV кв	Подряд.. орг., ПИЦ
12.	ЧПТТ и СТ	<b>Сохранение жизни и здоровья работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс»</b>	Профзаболевание	Монтаж приточно-вытяжной вентиляции в складе масел бокса ТО	76	КВ	I-IV кв	Подряд.. орг., ПИЦ
13.	ЧПТТ и СТ	<b>Сохранение жизни и здоровья работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс»</b>		Монтаж приточно-вытяжной вентиляции в топливном цехе бокса ТО	93	КВ	I-IV кв	Подряд.. орг., ПИЦ
14.	ЧПТТ и СТ	<b>Повышение мотивации по повышению компетентности и выполнению требований охраны труда</b>	Травматизм, заболеваемость	Приобретение учебно-аттестационной программы «Олимп-ОКС» для учебного цента	500	РЭН	I кв	Заместитель генерального директора В. Б. Нельзин, директор ЧПТТ и СТ Ю.В. Быков, начальник ООТ и ПБ
15.	ЧПТТ и СТ			Приобретение учебных плакатов, фильмов, пособий, наклеек др.	50	РЭН	I кв	
16.	ЧПТТ и СТ	<b>Сохранение жизни и здоровья работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс»</b>	Травмирование работников	Обеспечение эстакадами для подъема и спуска работников на ёмкость водополивных машин на местах заправки водой	100	Тек. Расх.	I-IV кв	Руководитель проекта

17.	ЧПТТ и СТ	Сохранение жизни и здоровья работников	Заболевание	Организация мобильных мест питания, обогрева, санитарно-бытовых нужд.	600	Тек. Расх.	I-IV кв	Руководитель проекта
18.	СУПНР	Сохранение жизни и здоровья работников ПАО Газпром спецгазавтотранс»	Травмирование заболевание	Ремонт общежития	500	Тек. Рем (ТР)	III-IV кв	Главный инженер СУПНР И.Я. Садивский
19.	СУПНР	Сохранение жизни и здоровья работников ПАО Газпром спецгазавтотранс»		Косметический ремонт помещений	150	ТР	II-IV кв	Главный инженер СУПНР И. Я. Садивский
20.	СУПНР	Сохранение жизни и здоровья работников ПАО Газпром спецгазавтотранс»	Травмирование работников. Возникновение аварий. Гибель работников.	Замена системы трубопровода холодной и горячей воды в мужской душевой	30	Тек. Расх.	II-III кв	ОГЭ, Главный инженер СУПНР И. Я. Садивский
21.	СУПНР	Сохранение жизни и здоровья работников ПАО Газпром спецгазавтотранс»		Проведение экспертизы лифтов	30	РЭН	II-IV кв	ОГМ, Главный инженер СУПНР И. Я. Садивский
22.	РЭБ флота	Сохранение жизни и здоровья работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс»	Травматизм, заболеваемость	Реконструкция и ремонт аккумуляторного цеха	80	Тек. Расх.	II- III кв	ОГЭ, Главный инженер РЭБ флота
23.	РЭБ флота	Сохранение жизни и здоровья работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс»		Установка вытяжки в аккумуляторный цех	30	Тек. Расх.	II- III кв	Главный инженер РЭБ флота
24.	РЭБ флота	Сохранение жизни и здоровья работников ПАО «Газпром спецгазавтотранс»	Травмирование работников. Возникновение аварий. Гибель работников.	Ремонт и реконструкция склада для хранения баллонов с газами (кислород)	50	Тек. Расх.	I-IV кв	Главный инженер РЭБ флота

Заместитель генерального директора  
по экономике и финансам

Главный инженер

Заместитель генерального директора  
по работе с персоналом  
и социальному развитию

Заместитель генерального директора  
по капитальному строительству

Заместитель главного инженера  
- начальник отдела ОТ и ПБ



С.Н. Рагозин

Д.Ю. Солохин



В.Б. Нельзин



Р.Н. Закиров



Д.А. Осьмак

Приложение 7  
к Коллективному договору  
на 2017-2019 годы

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей, для которых устанавливается дополнительный оплачиваемый  
отпуск за ненормированный рабочий день

1. Руководящий состав.
2. Руководители и их заместители структурных подразделений Общества,  
за исключением работающих вахтовым методом.
3. Начальники отделов, заместители начальников отделов, специалисты и  
служащие, за исключением работающих вахтовым методом.
4. Водители служебных легковых автомобилей (в соответствии с приказом  
по структурному подразделению Общества).
5. Секретари-машинистки, секретари руководителя.

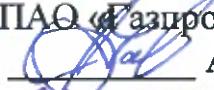
### Порядок предоставления дополнительного отпуска

1. Предоставление дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производится работникам, указанным в списке, при наличии объективных оснований и условий, содержащихся в ст.101 ТК РФ.
2. Основанием для предоставления дополнительного отпуска является наличие часов, отработанных сверх нормальной продолжительности рабочего дня в течение года, т.е. 8 часов (сверх нормы) = 1 день дополнительного отпуска, но не более 3 дней, либо количества дней предусмотренных трудовым договором.
3. Ответственность за учет часов, отработанных сверх нормальной продолжительности рабочего дня несут работники отделов по работе с персоналом.
4. Дополнительный отпуск предоставляется по заявлению работника, при наличии визы непосредственного руководителя и отметкой конкретных дат и отработанных сверх нормы в течение года часов при подтверждении работников отделов по работе с персоналом.

**УТВЕРЖДАЮ**

Генеральный директор

ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

 А. В. Фараонтов

«23 » декабря 2016 года

**П О Р Я Д О К**

компенсации расходов на оплату стоимости проезда  
и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно  
работникам Общества и членам их семей

**1.Общие положения**

1.1.Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (в дальнейшем Порядок) распространяется на работников Общества, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и членов их семей.

1.2.При разработке Порядка использованы:

- Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 № 4520-1;

- Глава 25 Налогового Кодекса РФ «Налог на прибыль организаций»;

- «Инструкция о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами», утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 № 2, в редакции от 11.07.1991;

- письмо Государственного комитета РФ по делам Севера от 01.03.2000 № 06-702.

**2.Компенсация расходов работникам Общества  
и членам их семей**

2.1.Предприятие один раз в два года производит оплату стоимости проезда работника к месту использования отпуска на территории Российской Федерации до места прохождения таможенного контроля и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также оплату стоимости провоза 30 кг багажа сверх бесплатно установленной нормы.

2.2.Предприятие оплачивает также стоимость проезда к месту использования отпуска обратно и провоза багажа находящихся у этих работников на иждивении работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям, студентам до 23 лет, обучающиеся по очной форме обучения), в указанном в пункте 2.1. порядке, независимо от времени использования ими отпуска.

2.3.На пенсионеров по старости и по инвалидности указанные льготы не распространяются, компенсация их расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно производится в соответствии со ст. 34 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

2.4.Проезд к месту использования отпуска и обратно работникам

Общества и членам их семей оплачивается при следовании:

- воздушным транспортом;
- по железной дороге - кроме вагонов «СВ» («Люкс»);
- по водным путям - в каютах III категории, на судах речного флота и на судах морского флота в каютах, кроме категории «Люкс»;
- по шоссейным и грунтовым дорогам на автомобильном транспорте общего использования (кроме такси), а также на личном транспорте.

При необходимости, работник, на основании личного заявления, может воспользоваться льготой по оплате проезда в отпуск вне зависимости от времени, от его назначения, например, учебный, административный, межнавигационный, отгулы за ранее отработанное время.

2.5.Расходы по проезду в отпуск и обратно на личном автомобиле (провод автотранспорта и расходы на ГСМ) возмещаются по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем, исходя из предварительного расчета. Компенсация расходов по провозу автомобиля железнодорожным, водным или авиатранспортом производится при предъявлении оправдательных документов, до ближайшего пункта, имеющего выход на сеть автодорог общего пользования. В случае перевозки автомобиля авиатранспортом, но при наличии железнодорожного или водного транспорта, оплата производится не более стоимости перевозки железнодорожным (водным) транспортом. Компенсация стоимости израсходованных горюче-смазочных материалов производится с учетом проезда кратчайшим путем до места использования отпуска на территории РФ и обратно по чекам и квитанциям об оплате топлива, выдаваемым автозаправочными станциями, независимо от марки личного автомобиля работника.

Компенсация расходов по провозу автомобиля и стоимости израсходованных горюче-смазочных материалов производится в размере не более 10000 (Десять тысяч) рублей.

Если работнику компенсируется стоимость проезда членов семьи другим видом транспорта, оплата перевозки автомашины (железнодорожным, водным или авиатранспортом) не производится.

2.6.Оплата проезда к месту использования отпуска и обратно может производиться перед отъездом в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда, окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других оправдательных документов.

2.7.При непредставлении проездных билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (справка местных органов исполнительной власти, либо справка о временной регистрации), оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

2.8.В случае если работник и члены семьи проводят отпуск в нескольких местах отдыха, расходы по проезду возмещаются до одного избранного места и обратно от того же места кратчайшим путем.

2.9. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года не засчитывается в срок отпуска. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающей право на отпуск и получение льгот.

### **3.Заключение**

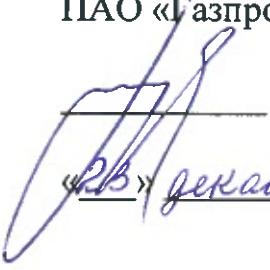
3.1.Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения.

3.2.Изменения и дополнения к Положению, а также его отмена осуществляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

\*\*\*

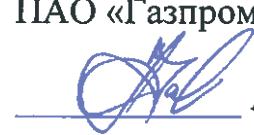
Приложение 9  
к Коллективному договору  
на 2017-2019 год

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

  
Г. В. Мишунин

«23» декабря 2016 года

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

  
А. В. Фарафонтов

«23» декабря 2016 года

**ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»**

## **1. Общие положения**

1.1.Правила внутреннего трудового распорядка Общества (в дальнейшем Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, обязанности, права и ответственности сторон при заключении трудового договора, режим труда и отдыха работников, применяемые меры поощрения и взыскания к работникам и другие вопросы регулирования трудовых отношений на предприятии.

1.2.Настоящие Правила не дублируют нормы и правила, установленные законодательством о труде, а устанавливают порядок их применения на предприятии.

1.3.Правила являются приложением к Коллективному договору, и распространяются на все структурные подразделения Общества.

1.4.В силу специфики организации основного производства, в Обществе, наряду с Правилами, действует Положение о вахтовом методе организации работ в ПАО «Газпром спецгазавтотранс» (приложение 5)

## **2. Порядок приема рабочих и служащих.**

2.1.Рабочие и служащие реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора Обществом. Трудовой договор заключается в письменной форме и оформляется в 2-х экземплярах, после чего хранится у каждой из сторон. Он является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.Для заключения трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить отделу кадров следующие документы:

- 1.паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- 2.трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3.страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4.документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5.при приеме на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, отдел кадров вправе потребовать от работника документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются отделами кадров предприятия.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель

обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия книжки) оформить новую трудовую книжку.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.3. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под расписку в 3-х-дневный срок со дня заключения трудового договора. В приказе должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий или штатным расписанием и условиями оплаты труда.

2.4. При фактическом допущении к работе генеральным директором Общества, руководителем филиала (подразделения), отдел кадров обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.5. При поступлении рабочего или служащего на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

2.5.1. Ознакомить его с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, и действующим Коллективным договором.

2.5.2. Ознакомить рабочего или служащего с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности.

2.5.3. Проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.6. Рабочие и служащие, занятые на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, при поступлении на работу проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждению профессиональных заболеваний.

Все лица моложе 18-ти лет, при заключении трудового договора, подлежат обязательному предварительному медицинскому обследованию, а в дальнейшем, по достижении 18-ти лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании, за рабочими и служащими, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

2.7. На всех рабочих и служащих, проработавших свыше 5-ти дней, а также на сезонных и временных работников, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

В трудовую книжку заносятся следующие сведения:

-о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;

-о работе: прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение;

-о награждениях и поощрениях;

-об открытиях, на которые выданы дипломы, об использованных изобретениях и рационализаторских предложениях и о вынесенных по ним вознаграждениях.

Взыскания в трудовую книжку не записываются, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.8.Порядок выдачи вкладышей в трудовую книжку, дубликатов трудовой книжки, занесения записей и порядок ознакомления работников с записями в трудовую книжку регулируются, согласно «Правилу ведения и хранения трудовых книжек, изготовлением бланков трудовых книжек и обеспечение ими работодателя», утвержденной Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 года № 225.

2.9.При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено испытание при приеме на работу, в порядке и на срок, предусмотренный ст. 70 Трудового Кодекса РФ.

Лица, в отношении которых установлено испытание при приеме на работу, имеют также права на получение соответствующей заработной платы, гарантий и компенсаций, как и другие работники.

2.10.Порядок рассмотрения Работодателем трудового договора при неудовлетворительном испытании, оформление трудовых отношений по истечении испытательного срока, а также расторжение трудового договора по инициативе работника в период испытательного срока регламентируется ст. 71 Трудового кодекса РФ.

### **3. Порядок увольнения рабочих и служащих**

3.1.Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

-соглашение сторон;

-истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

-расторжение трудового договора по инициативе работника;

-расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

-перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, или переход на выборную работу (должность);

-отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

-отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

-отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

-отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

-обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

-нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

3.3. Срочный договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию Работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения Работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

3.4. Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.5.Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствие со ст. 81 ТК РФ.

3.6.Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв Работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) не избрание на должность;

4) осуждение Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание Работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

6) смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в пункте 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3.7.Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных законодательством о труде или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

-заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

-заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

-отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом, а также в других случаях.

Прекращение трудового договора во всех этих случаях производится, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у Работодателя работу.

3.8.В день увольнения Работодатель обязан выдать рабочему или служащему его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

Расторжение трудового договора оформляется приказом по предприятию.

#### **4. Основные права и обязанности рабочих и служащих**

##### **4.1. Рабочие и служащие имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены нормами трудового законодательства;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдыха, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на профсоюзный комитет Общества, профсоюзный комитет филиала для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на обращение с заявлениями, жалобами, предложениями к руководству Общества и филиалов по всем вопросам производственной и общественной жизни, работы с персоналом, кадровой политики с целью определения наличия проблем и своевременного их решения и повышения эффективности деятельности всего Общества;
- на своевременное рассмотрение и разрешение вопросов, изложенных в письменных обращениях.

#### **4.2. Рабочие и служащие обязаны:**

- работать честно, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать дисциплину труда – основу правопорядка на производстве, положения настоящих Правил, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя, использовать все рабочее время для производительности труда, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по нарядам и заданиям, нормы выработки и нормированные производственные задания;
- улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной специальной одежде, специальной обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества, и принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе, мастерской, отделе и на территории филиала, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность Общества, эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относится к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы, не допускать расточительства имущества Общества;
- вести себя достойно, соблюдать правила общежития и совместного проживания;
- систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию;
- строго соблюдать правила проезда, действующие на предоставляемом виде транспорта (железнодорожном, авиа, автотранспорте) во время доставки рабочих бригад в места производства работ, в вахтовые поселки и обратно;
- строго соблюдать правила внутреннего распорядка и правила общежития во время проживания в вахтовом поселке (общежитии);
- исключить случаи провоза и употребления алкогольных (наркотических) веществ в период перевахтовки, а также в период проживания в вахтовых поселках (общежитиях).

4.3. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4.4. В зависимости от задач, поставленных перед Обществом, Работодатель вправе расширить, либо сузить круг выполняемых обязанностей работника. Изменение трудовой функции оформляется соглашением.

## **5. Основные права и обязанности Работодателя**

### **5.1. Работодатель вправе:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Общества и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;
- принимать локальные нормативные акты

### **5.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия труда, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и другими правилам). При отсутствии в Правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, Работодатель принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

-предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-предоставить специально отведенные места для курения табака (согласно ст. 6 ФЗ от 10.07.2001 г. N 87-ФЗ);

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;

-систематически проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в целях повышения их технического, технологического и организационного уровня и улучшения труда, проводить на этой основе планомерное сокращение малопроизводительных и неэффективных рабочих мест;

-осуществлять мероприятия по повышению эффективности деятельности бригад, расширять совмещение профессий, организовывать изучение, распространение и внедрение передовых приемов и методов труда;

-своевременно доводить до структурных подразделений (филиалов), бригад плановые задания на определенный период времени, обеспечивать их выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, осуществляя меры, направленные на более полное выявление и использование внутренних резервов, обеспечение обоснованного нормирования расхода сырья и материалов, энергии и топлива, рационального и экономного их использования, повышая рентабельность производства и улучшая другие показатели работы;

-обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные нормами трудового законодательства, трудовым договором и коллективным договором;

-постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя коллективные формы оплаты по конечным результатам работы, повышать качество нормирования труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы; экономно и рационально расходовать фонд оплаты труда,

обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты труда и нормирование;

-при выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

-обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую экономическую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

-принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.). Обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями спецодеждой, спецобувью и другими по мере необходимости средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

-постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

-своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать массовому техническому творчеству;

-повышать деловую (производственную) квалификацию Работников и уровень их экономических и правовых знаний, создавать условия для совмещения работы с обучением, исходя из имеющихся возможностей Общества;

-способствовать созданию в трудовом коллективе Общества деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность Работников, используя собрания Работников, предоставлять возможность решения производственных заданий; своевременно рассматривать критические замечания рабочих и служащих и сообщать им о принятых мерах;

-внимательно относиться к нуждам и запросам Работников, обеспечивать улучшение их жилищных и культурно-бытовых условий. Исходя из финансовых возможностей, осуществлять строительство, ремонт и

содержание в надлежащем состоянии общежитий, предприятий торгово-бытового обслуживания (столовых).

-в течение одного месяца с момента регистрации письменного обращения Работника, провести всестороннюю проверку изложенных в них фактов и направить в адрес Работника письменный ответ.

5.2.1.Работодатель исполняет свои обязанности в соответствии с положениями Коллективного договора, в случаях, предусмотренных законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом Общества, профкомов филиалов.

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

6.1.Время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Работодателем с учетом обеспечения нормального хода производственного процесса и оформляются приказами по структурному подразделению с согласия профсоюзного комитета.

При организации работ вахтовым методом составляются графики, в которых отражается время работы и время отдыха (выходные дни, время межвахтового отдыха), и ведется суммированный учет рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), утверждаемые Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

6.2.Графики работы вахтовым методом доводятся до сведения рабочих и служащих не позднее, чем за два месяца до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.3.Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может вводить для женщин, имеющих детей, по их просьбе, скользящий (гибкий) график работы.

6.4.Работодатель обязан организовывать учет явки на работу и уход с работы.

6.5.Работника, появившегося в нетрезвом состоянии на рабочем месте или на территории объекта, где по поручению Работодателя должен выполнять трудовую функцию, Работодатель не допускает к работе в данный рабочий день (смену). Нетрезвое состояние Работника, либо наркотическое или токсическое опьянение подтверждается, как медицинским заключением, так и другими видами доказательств.

6.6.На непрерывно действующих работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего Работника, рабочий или служащий заявляет об этом ответственному за производство работ от Работодателя, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

6.7.На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, рабочему или служащему должна быть

предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи, устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.8. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.9. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные слеты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристические поездки);

- созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- покидать рабочее место без разрешения непосредственного руководителя. Уход с рабочего места фиксируется в журнале регистрации.

- покидать рабочее место, вахтовый поселок, место производства работ, без уведомления непосредственного руководителя, Работникам, выполняющим работу вахтово-экспедиционным методом, во время нахождения на вахте;

- употреблять спиртные напитки, наркотические вещества. Для работников, выполняющих работу вахтово-экспедиционным методом, настоящий пункт распространяется на все время нахождения на вахте.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.11. На работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех предприятий, учреждений, организаций на которые они направляются. При этом за работником сохраняются его рабочее место и средняя заработка плата за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

6.12. При необходимости использования суммированного учета рабочего времени, он вводится в ПАО «Газпром спецгазавтотранс» приказом генерального директора, а в филиалах Общества – приказами руководителей филиалов. Суммированный учет рабочего времени осуществляется с учетом требований статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, услуг,

продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе, применяются следующие виды поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение Почетной грамотой;
- 5) занесение в книгу Почета, на доску Почета;
- 6) награждение нагрудным знаком.

Поощрения, предусмотренные п.п. 1,2,3, настоящего пункта применяются с учетом мнения профсоюзной организацией, а предусмотренные п.п. 4,5,6 – совместно с профкомом. Поощрение объявляется в приказе или решении, доводится до сведения всего коллектива и заносится в трудовую книжку Работника. При применении мер поощрения, обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

7.2. Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового (путевки в санаторий, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Предоставление и лишение рабочих и служащих указанных льгот производится Работодателем по согласованию с профкомом.

7.3. За особые заслуги рабочие и служащие представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными значками, знаками о присвоении почетных званий лучшего работника по данной профессии.

7.4. Трудовые коллективы применяют за успехи в труде меры общественного поощрения, выдвигают Работников для морального и материального поощрения: высказывают мнение по кандидатурам, представляемым к государственным наградам, устанавливают дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели для новаторов и передовиков производства, а также для лиц, длительное время добросовестно работавших в Обществе.

## **8. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.**

8.1. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного взыскания за прогул (в т.ч. отсутствие на рабочем месте более 4-х часов подряд в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии. Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение рабочего дня. Равным образом считаются прогульщиками рабочие и служащие отсутствующие на работе, либо вне территории объекта, где работнику поручено выполнение производственных заданий, более 4-х часов в течение рабочей смены без уважительных причин и к ним применяются также меры ответственности, какие установлены за прогул.

8.3.В случае нецелесообразности наложения дисциплинарного взыскания, руководитель должен напомнить Работнику о его служебных обязанностях, предупредить об ответственности за нарушение дисциплины или передать вопрос о допущенном нарушении на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации.

8.4.Дисциплинарные взыскания применяются должностными лицами Общества, пользующихся правом приема и увольнения.

8.5.До применения дисциплинарного взыскания должностное лицо обязано лично, всесторонне и объективно разобраться в допущенном нарушении, предварительно истребовав от работника, совершившего проступок, письменное объяснение. В случае отказа работника дать письменное объяснение, составляется соответствующий акт.

Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

По результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее двух лет со дня его совершения, причем в указанный срок не включается время производства по уголовному делу.

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

Применение дисциплинарного взыскания не освобождает Работника, совершившего проступок, от материальной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

8.7.При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен,

наличие имущественного вреда, предшествующая работа и поведение работника.

При наложении дисциплинарного взыскания руководитель не должен унижать личное достоинство подчиненного.

Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ (распоряжение), составляется соответствующий акт. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников.

8.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

## **9. Заключительные положения.**

9.1. Настоящие правила являются приложением к коллективному договору, и вводятся в действие с подписания коллективного договора ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

9.2. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются во всех структурных подразделениях на видном месте.

\*\*\*

Заместитель генерального директора  
по работе с персоналом и  
социальному развитию

В. Б. Нельзин

Начальник по работе с персоналом

О. А. Крупенич

Начальник юридического отдела

Д. В. Пупышев

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о проведении конкурсов профессионального  
мастерства рабочих на звание  
«Лучший (по профессии) рабочий  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»**

**I. Общие положения**

1.1. Данное Положение определяет единый порядок подготовки и проведения конкурсов на уровне Общества и филиалов, а также создания органов управления конкурсами - конкурсных комиссий, разработки критериев оценки для выявления и награждения победителей.

В конкурсе могут принимать участие рабочие отдельных профессий, бригад и звеньев филиалов Общества.

1.2. Задачей конкурсов является проведение соревнований на профессиональное мастерство среди рабочих одноименных профессий, бригад, звеньев.

1.3. Конкурсы определяют лучших по конкретной профессии рабочих, бригад, звеньев филиалов Общества. Конкурсы должны способствовать развитию творческого отношения к труду, повышению его производительности и качества работы, улучшению трудовой и производственной дисциплины.

**2. Порядок организации и проведения конкурсов**

2.1. Конкурсы по профессиям, бригадам, звеньям проводятся в два этапа:

-I этап: проведение конкурса профессионального мастерства в подразделениях Общества – срок I полугодие;

-II этап: на основании проведенных в подразделениях конкурсов проводится итоговый конкурс профессионального мастерства в целом по Обществу – срок II полугодие.

Конкурсы организуются соответствующими отделами и службами администрации Общества совместно с филиалами по рабочим профессиям (Приложение 1-ПМ). Для участия в конкурсах допускаются и рабочие смежных рабочих профессий.

2.2. Итоговый конкурс объявляется приказом генерального директора Общества, которым:

- определяется время и базовый филиал для проведения конкурса;
- срок подачи заявок на участие в конкурсе (Приложение 2-ПМ);
- утверждается состав конкурсной комиссии;
- утверждается график проведения конкурса по рабочей профессии, бригаде, звену; утверждается смета затрат на проведение конкурса.

2.3. Участие в конкурсе профессионального мастерства для филиалов является обязательным. В соответствии с заявками филиалов составляется, список участников конкурса.

2.4. Принять участие в конкурсе могут, как правило, не более двух участников от одного филиала.

2.5. Ответственность за подготовку материально-технической базы, технической и технологической документации, средств контроля знаний и качества выполнения конкурсных заданий, создание безопасных условий труда, а также контроль над соблюдением порядка проведения конкурса возлагается на конкурсную комиссию.

### **3. Конкурсные комиссии и их состав**

3.1. Для проведения конкурсов приказом генерального директора Общества создаются конкурсные комиссии.

В составе конкурсных комиссий участвуют главный инженер, главные специалисты, руководители и ведущие специалисты производственных отделов, службы управления персоналом и социального развития администрации Общества, руководители и ведущие специалисты филиалов.

3.2. Функции конкурсных комиссий:

- определение производственной базы для проведения конкурса;
- разработка мероприятий по организации и проведению конкурса;
- разработка сметы затрат на проведение конкурса;
- разработка и утверждение условий конкурса с учетом специфических особенностей профессии;
- разработка теоретических и практических конкурсных заданий;
- подготовка рабочих мест для выполнения заданий (в соответствии со спецификой профессии), технической и технологической документации, средств контроля знаний, умений и навыков;
- разработка критериев оценки для определения победителей в ходе соревнований;
- контроль над технологией и качеством выполнения работ, правильностью трудовых приемов, временем выполнения заданий, соблюдением правил безопасности труда участниками конкурса и другие;
- подведение итогов.

Порядок создания и организации работы конкурсных комиссий изложен в Приложении 3-ПМ.

### **4. Содержание проведения конкурса**

4.1. Конкурсные комиссии совместно с заинтересованными отделами, службами администрации Общества разрабатывают конкурсные задания для участников конкурса.

4.2. Требования к конкурсным заданиям:

- точная формулировка вопросов по теоретической части конкурса соответствующей профессии;

-четкое определение содержания и количество производственных операций, которые должны быть выполнены участниками конкурса;

-учет особенностей технологического процесса при выполнении заданий, соответствие их техническим требованиям и мероприятиям по безопасности труда;

- установление нормы времени на выполнении конкурсных работ;

- обеспечение рабочих мест необходимым оборудованием, материалами, инструментом и технической документацией.

4.3.Условия конкурса предусматривают выполнение участниками теоретического и практического конкурсных заданий.

Методические рекомендации для разработки теоретических и практических конкурсных заданий даны в Приложении 4-ПМ.

4.4.Содержание и сложность теоретического задания и практической работы должны соответствовать специфике профессии и квалификационному разряду участника.

На выполнение теоретического задания каждому участнику отводится не более 2-х часов, практического 3-х часов в день. Теоретическое задание выдается в письменном виде и оценивается на основании устных или письменных ответов на поставленные вопросы.

Проверка теоретических знаний может проводиться с применением компьютерных и технических средств контроля.

4.5.Для выполнения практического задания всем участникам конкурса по жребию предоставляются равнозначные рабочие места (станок, машина, агрегат, объект и др.) с необходимыми материалами, сырьем, набором инструментов и приспособлений.

Выполнение практических конкурсных заданий может проводиться на компьютерных тренажерах-имитаторах.

Общая оценка практического задания складывается из оценок составляющих его элементов: качества работы, соблюдения технических и технологических требований, выполнения трудовых приемов и операций, норм времени (выработки), применения рациональных приемов и методов труда, соблюдения правил безопасности и др.

Каждый элемент задания оценивается в баллах в зависимости от его значимости и сложности.

4.5.Конкурсные изделия (выполненные работы) должны подбираться с учетом их практической целесообразности.

4.6.При несоблюдении условий конкурса, нарушения технологии выполнения конкурсной работы, правил техники безопасности, участник конкурса по решению конкурсной комиссии может быть отстранен от участия в конкурсе.

## **5. Подведение итогов конкурса награждение победителей**

5.1.Победители конкурса определяются по лучшим показателям выполнения конкурсных заданий.

**5.2.Основными критериями оценки результатов выполненных участниками конкурсных заданий являются:**

- уровень теоретической подготовки;
- соблюдение технологии и качество выполненной работы;
- применение рациональных приемов и методов труда;
- выполнение установленных норм времени (выработки) на конкурсное задание;
- степень производственной самостоятельности участника при выполнении конкурсных заданий;
- рациональность организации труда и рабочего места;
- соблюдение требований безопасности труда при выполнении конкурсных заданий.

**5.3.Победителями конкурса становятся участники, занявшие I, II и III места. Они награждаются дипломами, им присуждается звание «Лучший по профессии» (наименование профессии) Общества. Победителям конкурса в торжественной обстановке вручается денежная премия.**

По результатам конкурса конкурсная комиссия выносит решение о рекомендации участника-победителя, занявшего первое место среди рабочих профессий, по которым проводится отраслевой конкурс, для участия в отраслевом конкурсе.

**5.4.Подведение итогов конкурса оформляется соответствующими документами:**

- члены конкурсной комиссии составляют ведомости оценок выполнения теоретического, практического заданий и подсчитывают для каждого участника сумму баллов (Приложение 5-ПМ, Приложение 6-ПМ);
- председатель конкурсной комиссии суммирует оценки членов комиссии по всем видам заданий, и итоговая оценка заносится в сводную ведомость, по которой определяются победители. При равенстве показателей предпочтение отдается участнику, имеющему лучшую оценку выполнения практического задания;
- итоги конкурса оформляются протоколом.

Протокол подписывается всеми членами конкурсной комиссии и утверждается ее председателем. К протоколу прилагается сводная ведомость оценок.

**5.5.Сроки подведения итогов конкурса устанавливает конкурсная комиссия.**

**5.6.Победители конкурса могут быть представлены к наградам: Почетная грамота, ветеран Общества.**

Участникам конкурса, показавшим высокие результаты в решении отдельных задач (при выполнении всех требований конкурсной работы), могут устанавливаться дополнительные поощрения.

**5.7.Для победителей конкурса устанавливается:**

- одно первое место и денежная премия в размере пяти окладов рабочего первого разряда работников основного производства;

- одно второе место и денежная премия в размере трех окладов рабочего первого разряда работников основного производства;

- одно третье место и денежная премия в размере двух окладов рабочего первого разряда работников основного производства.

5.8. По итогам конкурсов издается приказ по Обществу с анализом организации и проведения конкурса, его результатов.

**6. Список основных рабочих профессий, бригад, звеньев,  
по которым проводятся конкурсы на звание  
«Лучший (по профессии) рабочий  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»**

1. Машинисты экскаваторов одноковшовых.
2. Машинисты бульдозера
3. Водители транспортных средств

В конкурсах могут принимать участие рабочие 4-го и более высоких разрядов.

**ЗАЯВКА**  
на участие в конкурсе на звание  
«Лучший (по профессии) рабочий  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»

Филиал \_\_\_\_\_

Сведения о кандидатах на участие в конкурсе:

Состав участников:

Фамилия, имя, отчество

Профессия

Квалификационный разряд  
- стаж работы по профессии.

Руководитель филиала (подпись) /Фамилия и.о./

## 7. ПОРЯДОК

**создания и организация работы конкурсных комиссий по  
проведению конкурсов профессионального мастерства на звание  
«Лучший (по профессии) рабочий  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»**

### **1. Общие положения работы комиссий**

1.1. Конкурсная комиссия - это коллегиальный орган высококвалифицированных специалистов, предназначенный для решения вопросов организации и проведения конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший (по профессии) рабочий ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

1.2. Состав комиссии определяется генеральным директором Общества.

1.3. Количество членов комиссии нечетное.

1.4. Комиссия состоит из председателя и ее членов.

1.5. Каждый член комиссии (включая председателя) имеет один голос.

1.6. Для проведения конкурса по определенной рабочей профессии создается конкурсная комиссия, соответствующая технологическим особенностям профессии. Это, как правило, руководители и ведущие специалисты производственных отделов, кадровой службы, службы охраны труда и техники безопасности.

1.7. На время проведения конкурса члены комиссии могут освобождаться от обязанностей по основному месту работы.

1.8. Все члены комиссии обеспечиваются необходимой документацией, оргтехникой, связью.

1.9. Работа конкурсной комиссии, в части подведения итогов конкурса, является конфиденциальной. За нарушение принципа конфиденциальности член конкурсной комиссии может быть выведен из ее состава.

1.10. Руководит работой конкурсной комиссии ее председатель.

1.11. Все решения конкурсной комиссии принимаются коллегиально.

### **2. Основные этапы работы комиссии**

Работа комиссии делится на следующие этапы:

#### **2.1. Подготовительный этап. Конкурсная комиссия:**

- разрабатывает подробную программу мероприятий по проведению конкурса с указанием сроков исполнения и ответственных за их выполнение. Осуществляет постоянный контроль над исполнением этой программы;

- разрабатывает и утверждает в установленном порядке теоретические и практические конкурсные задания, систему оценки выполнения конкурсных заданий;

- разрабатывает и утверждает в установленном порядке систему награждения и поощрения победителей конкурса;
- осматривает места выполнения конкурсных заданий, их обеспеченность всем необходимым для проведения конкурса и после устранения замечаний заполняет и утверждает пусковую документацию, разрешающую проведение конкурса;
- доводит до участников условия конкурса, сроки прибытия на конкурс и его продолжительность.

#### 2.2. Проведение конкурса. Конкурсная комиссия:

- организует встречу и размещение участников;
- организует жеребьевку участников конкурса;
- осуществляет подготовку всей необходимой документации для проведения конкурса;
- разъясняет порядок проведения конкурсных заданий, условий их выполнения и оценки;
- организует контроль выполнения конкурсных заданий;
- дает оценку выполнения конкурсных заданий;
- подводит итоги конкурса;
- определяет и награждает победителей;
- организует отъезд участников конкурса.

2.3. Перед началом теоретической части конкурса председатель комиссии передает ответственному за эту часть конкурса члену комиссии пакет с вопросами, который вручается их участникам конкурса и отмечает время. По мере готовности, но не позднее отпущеного на подготовку времени, члены комиссии заслушивают устные ответы на задание по теоретической части.

2.4. Члены комиссии проводят обсуждение и дают оценку практической части конкурса. Выполнение практической части конкурса при необходимости может контролироваться секундомером и сниматься на видеопленку.

2.5. Последовательность проведения практической части конкурса должна отвечать технологии проведения операций: заполнение документации, проведение инструктажей, подготовка рабочего места. Председатель комиссии дает команду для выполнения операций.

2.6. Учет затраченного времени ведет специально назначенные контролеры (не менее 2-х). При равных показаниях секундомеров время принимается среднее.

### 3. Полномочия комиссии

3.1. При возникновении спорных вопросов окончательное решение принимается простым большинством, открытым голосованием членов комиссии.

3.2.При применении опасных приемов работы, которые могут привести к травмам или созданию аварийной обстановки, председатель комиссии имеет право отстранить участника от участия в конкурсе.

3.3.После проведения конкурса каждый член комиссии отмечает нарушения и докладывает о них на заседании. При появлении разногласий просматривается видеоматериал и принимается окончательное решение.

3.4.Перед выполнением практического задания участники конкурса могут представить комиссии собственные приспособления и разработки для совершенствования условий своей работы. Комиссия осматривает их и принимает решение об их использовании в ходе конкурса. За лучшую собственную разработку оснастки или инструмента комиссия может принять решение о присуждении дополнительной премии.

3.5.Каждый член комиссии при получении результатов соревнования заполняет соответствующую ведомость оценки участника.

3.6.Выполнение практического задания конкурсanta оценивают все члены комиссии, кроме того члена комиссии, который из одного филиала с участником соревнования. При подведении итогов этого участника он является наблюдателем и правом голоса не обладает.

3.7.Подведение итогов проводится по окончании проведения конкурса, составляется окончательный протокол о распределении мест и подписывается всеми членами комиссии. Документы, заполненные членами комиссии во время проведения конкурса, передаются председателю комиссии. Окончательный протокол с подведением итогов утверждается председателем комиссии.

3.8.Итоговый документ конкурса - Протокол об итогах проведения конкурса профессионального мастерства рабочих на звание «Лучший (по профессии) рабочий ПАО «Газпром спецгазавтотранс» составляется председателем конкурсной комиссии совместно с ее членами.

**Методические рекомендации  
для разработки конкурсных заданий на звание  
«Лучший (по профессии) рабочий  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»**

**Теоретическое задание**

Для определения уровня теоретической подготовки участников конкурса разрабатываются теоретические конкурсные задания, включающие вопросы и задачи, содержание которых соответствует профессии конкурсанта.

При разработке теоретических заданий необходимо учитывать требования квалификационной характеристики профессии на один-два разряда выше.

Задание составляется в двух-трех равноценных по сложности вариантах, и рассчитываются примерно на один-два часа работы.

При отборе конкурсного теоретического задания необходимо учитывать следующее:

- знания, умения и навыки должны отвечать квалификационным требованиям к профессии конкурсанта, отражать научно-технические достижения в той мере, в какой они применяются в филиале;

- изучение опыта новаторов производства и применение его на практике;

- изучение нового оборудования и новейших технологических процессов;

- изучение контроля качества продукции на всех этапах ведения технологического процесса, изучение контрольно-измерительных приборов и умение ими пользоваться.

Перед участниками конкурса следует сформулировать такие теоретические задания, которые требуют сравнения, приведения собственных примеров, установление причинно-следственных связей, характеристики явлений, обоснованных выводов.

Задания должны формулироваться предельно ясно, кратко, быть понятными без дополнительных разъяснений; способствовать выявлению знаний, необходимых для качественной, производственной и безопасной работы, свидетельствовать о высокой степени развития логического мышления конкурсанта.

**Теоретические задания** могут сопровождаться несколькими вариантами ответов (не менее трех), из которых один правильный. Проверка теоретических знаний может проводиться с применением технических средств контроля.

Члены комиссии самостоятельно оценивают ответы конкурсанта. Каждый из них заполняет ведомость, в том числе вычисляет средний балл за работу каждого участника конкурса. После этого председатель комиссии

суммирует средние баллы, проставленные всеми членами комиссии, и делит сумму на количество членов комиссии.

Оценка округляется до сотых долей балла.

Рабочие, показавшие неудовлетворительные знания по теоретической подготовке, могут быть отстранены от дальнейшего участия в конкурсе.

### **Практическое задание**

Умение четко и своевременно выполнять конкурсные производственные работы в соответствии с техническими требованиями, с использованием рациональных трудовых приемов является решающим условием для присуждения высокой оценки участнику конкурса. Поэтому особое внимание при проведении конкурса должно уделяться правильному подбору конкурсных производственных заданий.

Практические задания прорабатываются комиссией конкурса. Задания должны быть характерными для рабочих данной профессии (специальности) и соответствовать по своей сложности квалификации конкурсанта.

Общее время, отведенное на выполнение практического задания, не должно превышать 3-х часов.

Задания и условия их выполнения заблаговременно доводятся до сведения всех участников и организаторов конкурса.

Конкурсной комиссии предоставляется право самой разрабатывать задания и определять условия их выполнения.

Каждый участник конкурса выполняет одинаковые задания. Все работы должны выполняться на однотипном оборудовании и стандартным инструментом. Допускается применение личного инструмента и приспособлений конкурсанта.

Использование собственного оборудования и инструмента допускается с разрешения конкурсной комиссии.

Выполнение практического задания может проводиться на компьютерном тренажере-имитаторе.

При отборе конкурсных практических заданий следует руководствоваться следующим:

-задания должны полностью соответствовать требованиям квалификации, выполняться в последовательности с нарастающей сложностью, обеспечивать прочное закрепление трудовых приемов и операций и соответствовать характеру производственных работ;

-задания должны быть типичными для данной профессии (специальности), иметь практическую ценность и подбираться таким образом, чтобы по возможности создать условия для организации производственных

процессов и обеспечить полную проверку мастерства участника конкурса;

-задания должны совершенствовать приобретенные рабочим знания, умения и навыки, помогать осваивать передовые методы труда и включать все ранее изученные операции.

На выполнение конкурсных производственных заданий выдаются наряды-задания каждому участнику конкурса с указанием характера работ и условий их выполнения. В наряде должна точно указываться норма времени на выполнение задания.

Самостоятельная деятельность участника конкурса в процессе выполнения практического задания включает:

-анализ рабочего места с точки зрения его соответствия поставленной задаче;

-подбор необходимых для выполнения данного задания инструментов, материалов, приспособлений, справочников и т.д.;

-планирование работы с целью осуществления задания, изучение чертежей и технологических карт, которые содержат указания на необходимые действия, характеристику каждого действия, порядок их выполнения и ошибки, которые могут возникнуть, и пути их преодоления;

-рациональный подбор, комбинирование и практическое применение трудовых приемов в ходе практического выполнения задания;

-соблюдение мер предосторожности и безопасности при работе;

-проверку хода и результатов работы с точки зрения его соответствия предъявленным требованиям.

Положительным результатом в выполнении практического задания является четкая и правильная организация рабочего места, которая включает следующее:

-соблюдение всех требований техники безопасности;

-соблюдение всех требований промышленной санитарии и гигиены труда (не допускать скопление отходов, опилок, стружек, полуфабрикатов или готовых изделий, ненужных предметов);

-удобства для работы (на рабочем месте ничего не должно быть лишнего, что мешало бы выполнять практическое задание);

-выбор нахождения рабочего инструмента и удобное его расположение;

-комплектность инструментов и приспособлений, которые должны находиться в специальных гнездах на расстоянии вытянутой руки;

-наличие технической документации: инструмент, чертежи и технологические карты должны храниться в инструментальном шкафчике;

-наличие на рабочем месте только тех инструментов, которыми пользуются во время выполнения практических заданий; при этом инструменты должны быть расположены в пределах досягаемости рук участника конкурса.

Члены комиссии предельно внимательно следят за ходом выполнения практических заданий участниками конкурса. Каждый член комиссии имеет учетную карточку, в которую вносит определенный балл по выполнению практического задания.

Каждый член комиссии оценивает конкурсные работы самостоятельно. Эта оценка должна включать:

-степень владения рабочим профессиональными умениями и навыками по установленному уровню квалификации;

-выполнение нормы выработки при соблюдении технических требований, выполнение практического задания в рабочем темпе;

-эффективное использование оборудования, инструмента и приспособлений;

-экономичное расходование сырья, материалов и электроэнергии;

-рациональная организация выполнения задания;

-применение наиболее рациональных приемов и передовых методов труда;

-строгое соблюдение требований безопасности, промышленной санитарии, гигиены труда и противопожарных мероприятий.

Оценка каждого члена комиссии суммируется председателем комиссии и заносится в итоговую ведомость.

**Ведомость  
оценок выполнения теоретического задания**

Конкурс профессионального мастерства в ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

Филиал \_\_\_\_\_

Бригада \_\_\_\_\_

Состав \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Профессия \_\_\_\_\_

Краткое содержание задания \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дата выполнения « » 20 г.

Номер участника по жребию	Номер задания билета	Вопросы задания	Оценка в баллах

**Общая оценка**

Член конкурсной комиссии (Ф.И.О) \_\_\_\_\_  
(подпись)

**Ведомость  
оценок выполнения практического задания**

Конкурс профессионального мастерства в ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

Филиал \_\_\_\_\_

Бригада \_\_\_\_\_

Состав \_\_\_\_\_

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Профессия \_\_\_\_\_

Краткое содержание задания \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Дата выполнения « » 20 г.

Номер участника по жребию	Описание задания	Оценка в баллах

**Общая оценка**

Член конкурсной комиссии (Ф.И.О) \_\_\_\_\_  
(подпись)

**СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ  
оценок выполнения теоретического и практического  
заданий конкурса на звание «Лучший (по профессии)  
рабочий ПАО «Газпром спецгазавтотранс»**

Конкурс профессионального мастерства в ПАО «Газпром спецгазавтотранс».

Об итогах конкурса по профессии \_\_\_\_\_

Дата заполнения « \_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г.

№ № п-п	Номер участника, полу-ченный при жеребьевке	Фамилия, имя, отчество участника	Название филиала	Оценка теоретического задания	Оценка практического задания (пп 5+6)	Итоговая оценка (сумма баллов)
1	2	3	4	5	6	7

Председатель конкурсной комиссии, Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
(подпись)

Члены комиссии: Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
(подпись)  
\_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДАЮ:**

«\_\_\_\_» 20 г

**ПРОТОКОЛ**  
об итогах проведения отраслевого конкурса  
профессионального мастерства рабочих на звание  
«Лучший (по профессии) рабочий  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»  
от « » 20 г.

(место проведения конкурса)

Основание проведения конкурса \_\_\_\_\_  
(приказ, распоряжение)

Профессия (бригада, звено) \_\_\_\_\_

Участники конкурса:

№ места, занятого в конкурсе	Бригада, звено: Состав: Фамилия, имя, отчество участника	Название филиала
1	2	3

Председатель конкурсной комиссии, Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
(подпись)

Члены комиссии: Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
(подпись)  
\_\_\_\_\_

М.П.

**Положение  
о смотре-конкурсе среди филиалов и структурных подразделений  
ПАО «Газпром спецгазавтотранс»  
по обеспечению требований охраны труда  
и промышленной безопасности.**

**Общее положение**

1. Настоящее положение разработано в соответствие с Единой системой управления охраны труда и промышленной безопасности (ЕСУОТ и ПБ) в ПАО «Газпром» ВРД39-1.14-021-2001 введенный в действие приказом ПАО «Газпром» от 29.12.2000 г. № 98 с 01.04.2001 года.

2. Премирование филиалов и подразделений осуществляется по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, снижения уровня производственного травматизма и уменьшения профессиональных заболеваний за отчетный период (квартал, полугодие, год).

3. Премирование производится ежегодно по результатам ежеквартальных проверок, и решению ежегодного совещания по охране труда и промышленной безопасности.

4. Устанавливается бальная система оценки состояния ОТ и ПБ. По результатам количества баллов присваивается I, II и III место.

Первое место присваивается филиалу (структурному подразделению) с наибольшим количеством положительных баллов.

I место ----- 55000 рублей  
II место----- 30000 рублей  
III место----- 15000 рублей

**Критерии оценки от результатов состояния ОТ и ПБ**

№ п/ п	Показатели	Баллы	
		увеличение	уменьшение
1	Производственный травматизм: отсутствие лёгкие тяжелые смертельные		Коэф.частоты ** x 50 Коэф.частоты ** x 100 Снимается с конкурса

2	Заболевание: потеря рабочих дней К1*:  2....5 5....8 8 и более		30 60 100
3	Пожары: Пожар Наличие ДПД Наличие пожарного инвентаря*** Пожар по вине работников филиала		100 50 50 снимается с конкурса
4	Авария, Инцидент ПБ: Наличие инцидента  Инцидент с тяжелым исходом		<u>Кол-во инцидентов х 100</u> Кол-во тех. устройств ОПО  снимается с конкурса
5	Отчетность: своевременно и в полном объёме не своевременно и не в полном объеме	50	50
6	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, директивных писем, предписаний	50	50
7	Устранение нарушений по ОТ и ПБ*** До 50% 50-90% 100%	50	100 25
8	Наличие аттестованных рабочих мест: Более 90% 50% и более 20% и более менее 20%	100 50 25  50	
9	Наличие оборудованных кабинетов ОТ и ПБ	30 (за каждый)	30
10	Наличие уголков ОТ и ПБ, в т.ч. на участках	10 (за каждый)	50 за отсутствие на каждом участке

1 1	Выполнение соглашение по ОТ и ПБ:  не выполнение 30% ...60% 60% ...90% 90% и более	0 50 100	100 0
1 2	Обеспеченность спецодеждой и СИЗ:  80% и более до 80%	0	0 100
1 3	Обеспечение спец.питанием, молоком	до 50	до 50
1 4	Обеспечение стиркой и ремонтом спецодежды	до 50	до 50
1 5	Наличие обученных и аттестованных ИТР и специалистов***	50	100
1 6	Обеспечение производственного контроля I, II и III уровней***	до 50	до 100
1 7	Наличие санитарных постов на производственных объектах	50	100

Примечание:

\* K1 - приведенный коэффициент учета заболеваемости в зависимости от численности предприятия (п.2)

\*\* коэф. частоты =  $\frac{\text{кол-во Н/С} \times 1000}{\text{среднесписочное количество работников}}$  0 (п.1)

\*\*\* выявленных при осуществлении административно-производственного контроля и проверках государственными надзорными органами (п.п. 3; 7; 15; 16)

5.Премирование производится из Фонда оплаты труда филиала (структурного подразделения).

6.Премия в филиалах распределяется руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом из Фонда заработной платы филиала (структурного подразделения).

7. Условия, при которых филиалы не представляются к премированию:

- не выполнение плановых заданий;
- грубые нарушения в технологии и производственной инструкции, требование ОТ и ПБ;
- производственные несчастные случаи смертельным исходом, пожары по вине работников филиала (подразделения), инциденты с тяжелым исходом и аварии.

8. Положение действует с 01.01.2017 г. до его отмены.

9.Изменение в Положение могут быть внесены администрацией предприятия по согласованию с трудовым коллективом в установленном действующим законодательством порядке.

Разработал:  
Начальник отдела ОТ и ПБ

Д.А. Осьмак

**СОГЛАСОВАНО**

Главный инженер

Д. Ю. Солохин

Главный бухгалтер

С.В. Костарная

Начальник ОТ и З

Р.Р. Сафиулин

Начальника финансового отдела

И. В. Пантелейев

Начальник юридического отдела

Д. В. Пупышев

Приложение 12  
к Коллективному договору  
на 2017-2019 годы

п/п	Наименование профессии по ЕТКС	Код профессии	Количество календарных дней
1	2	3	4
1	Аккумуляторщик, занятый на ремонте и зарядке, аккумуляторов:	10047	
	а) кислотных (свинцовых)		12
	б) щелочных		7
2	Водитель автобуса регулярных линий, в том числе и заказных	11442	12
3	Водитель автомобиля, в том числе и специального (кроме пожарного) грузоподъемностью	11442	
	а) от 1,5 до 3 т		7
	б) от 3 т и выше		12
4	Машинист буровой установки	13590	7
5	Водолаз	11465	7
6	Вулканизаторщик, постоянно работающий на горячих вулканизационных прессах (аппаратах), на ремонте автошин, автокамер и резиновых изделий	11495	7
7	Газорезчик, занятый	11618	
	а) на работе в помещениях		12
	б) на наружных работах		7
8	Работники, непосредственно занятые на установках по гамма-дефектоскопии:	11833	
	а) на переносных установках		18
	б) на стационарных установках		12
9	Дефектоскописты рентгено-гаммаграфирования Работники, занятые на промышленных установках по рентгено-дефектоскопии	11833	12
10	Изолировщик по антикоррозийной изоляции (изолировщик-пленочник)	12533	7
	Изолировщик на термоизоляции	12551	12
11	Испытатель двигателей, непосредственно занятый испытанием дизелей и дизель-генераторов на испытательных стендах в помещении	12580	12
12	Кузнец на молотах и прессах	13225	12
13	Кухонный рабочий	13249	7
14	Лаборант рентгеноспектрального анализа	13312	7
15	Маяр	13450	7
16	Медник	14420	12

17	Машинист автогрейдера	13509	7
18	Машинист бульдозера	13583	7
19	Машинист буровой установки	13590	7
20	Машинист катка самоходного и полуприцепного на пневматических шинах	13753	7
21	Машинист компрессорных установок, занятый обслуживанием компрессоров с дизельными двигателями	13775	7
	Машинист крана автомобильного, выполняющий одновременно обязанности водителя автомашин	13788	
22	а) при работе на автомашинах, грузоподъемностью от 1,5 т		7
	б) при работе на автомашинах, грузоподъемностью от 3 т и выше		12
23	Машинист машины для изоляции газонефтепродуктов	13853	7
24	Машинист крана (крановщик), занятый управлением кранами башенными самоходными, кранами башенными стационарными, кабельным и порталально-стреловыми, кранами с двигателями внутреннего сгорания (самоходные железнодорожные, гусеничные, пневмоколесные и плавучие)	13790	7
25	Машинист ППУ	13969	12
26	Машинист трубоукладчика	14277	7
	Машинист экскаватора, обслуживающий экскаватор:	14390	
27	а) с двигателем внутреннего сгорания		12
	б) с электрическим двигателем		7
28	Машинист электростанции передвижной	14413	7
	Машинист электросварочного передвижного агрегата с двигателем внутреннего сгорания	14411	
29	Машинист ДВС, занятый обслуживанием:		
	а) газовых двигателей		7
	б) дизельных и локомобильных эл. станций		7
	в) дизельных при работе в помещениях		7
30	Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций при работе на высоте (верхолаз), включая монтаж бетонных конструкций	14612	7
31	Паяльщик и лудильщик горячим способом, постоянно занятый на пайке свинцом и его сплавами	14420	12
32	Плотник	16671	7
33	Моторист - рулевой	14718	7

34	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидким топливе и газе (Оператор котельной)	15643	7
35	Обмотчик элементов электрических машин, занятый обмоткой статоров и роторов: а) проводом и секциями, изолированными стеклянной изоляцией (стеклоткань, стекловолокно, стеклолента) б) стеклянной изоляцией с одновременным применением материалов, содержащих токсические химические вещества	15236	7 12
36	Оператор установки пескоструйной очистки	16137	12
37	Повар, постоянно работающий у плиты	16675	7
38	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	17545	7
39	Слесарь аварийно-восстановительных работ а) на работах по прочистке и ремонту канализационной сети б) на работах по осмотру и ремонту водопроводных колодцев и подземных водостоков	18447	12 7
40	Слесарь по топливной аппаратуре	18552	7
41	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования занятый а) ремонтом газовой аппаратуры б) контролем и приемкой газовой аппаратуры и оборудования газовых сетей	18554	12 7
42	Слесарь по ремонту автомобилей	18511	7
43	Слесарь по ремонту, автомобилей, занятый ремонтом: а) двигателей, моторов и карбюраторов, работающих на этилированном бензине при работе в помещениях б) наружных работах в) промывкой и очисткой моторов, работающих на этилированном бензине (предельные и ароматические углеводороды)	18511	12 7 7
44	Слесарь механосборочных работ	18466	7
45	Столяр строительный	18880	7
46	Слесарь-сантехник	18560	7
47	Сливщик-разливщик занятый на работах: а) с кислотами, антисептиками, химсырьем, хищными продуктами и нефтепродуктами б) со смазочными материалами	18958	12 7
48	Тракторист	19203	7
49	Электрогазосварщик а) при работе в помещениях	19756	12

	б) при наружных работах		7
50	Электросварщик ручной сварки	19906	
	а) при работе в помещениях		12
	б) при наружных работах		7
51	Токарь	19149	7
52	Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах:	19905	
	а) на работе в помещениях		12
	б) на наружных работах		7
53	Шлифовщик	19630	7
54	Капитан	23324	7
55	Механик (помощник механика)	24112	7
56	Штурман (помощник капитана)	27635	7
57	Старший электромеханик-шкипер	26732	12
58	Крановщик плавкрана	13790	7
59	Шкипер	27623	7
60	Радиомонтажник (судовой)	17560	12
61	Радиооператор (судовой)	17564	12
62	Инженер по радиосвязи	42709	12
63	Электромеханик (судовой)	27819	7
64	Матрос	13482	7

Список профессий может быть дополнен.