

СОГЛАСОВАНО

СОГЛАСОВАНО

Председатель объединенной
первичной профсоюзной
организации АО «Газпром
газораспределение Тверь»

Решением Совета директоров
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

Протокол № 20

 Лесницкий
«19» мая 2022 г.

от «19» мая 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АО «Газпром газораспределение Тверь»
на 2022-2025 г.г.**

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Взаимоотношения сторон.....	5
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....	7
Раздел 4. Оплата труда.....	10
Раздел 5. Содействие занятости	12
Раздел 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	13
Раздел 7. Охрана труда.....	13
Раздел 8. Гарантии прав членов профсоюзной организации Общества и деятельности выборного органа профсоюзной организации Общества	16
Раздел 9. Контроль за выполнением договора.....	18
Раздел 10. Заключительные положения	19
Приложение 1.....	20
Приложение 2.....	21
Приложение 3.....	47
Приложение 4.....	48
Приложение 5.....	53
Приложение 6.....	74

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками (далее – Работники) АО «Газпром газораспределение Тверь» (далее Общество) в лице председателя объединенной первичной профсоюзной организации Общества Лесницкого Андрея Александровича действующего на основании Устава Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения и АО «Газпром газораспределение Тверь» (далее – Работодатель) в лице генерального директора Общества Светашова Андрея Николаевича действующего на основании Устава Общества, именуемыми в дальнейшем Стороны.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов Сторон, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2020–2022 годы (далее – Отраслевое соглашение).

1.3. Цель заключения Договора:

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

– создание на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности Работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых показателей деятельности Общества;

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

– создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в Обществе.

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

1.5. Для целей Договора применяются следующие термины и определения:

Возраст, дающий право на пенсию по старости:

– возраст, дающий право на пенсию по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим по 31.12.2018;

– возраст, достижение которого с 01.01.2019 дает право на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Выборный орган объединенной первичной профсоюзной организации Общества (далее выборный орган профсоюзной организации) – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Общества.

Пенсия по инвалидности:

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

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

Пенсия по старости:

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

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

Объединенная первичная профсоюзная организация Общества (далее – профсоюзная организация) – добровольное объединение членов профсоюза¹, работающих в Обществе, действующее на основании Устава Общероссийского профсоюза работников жизнеобеспечения.

Члены семьи Работника:

супруг (супруга) Работника;

дети Работника в возрасте до 18 лет;

дети Работника, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы, в возрасте до 24 лет;

дети Работника, являющиеся нетрудоспособными, в том числе инвалидами, – независимо от возраста;

родители Работника, являющиеся неработающими пенсионерами, – по достижении возраста, дающего право на пенсию по старости;

родители Работника, являющиеся нетрудоспособными инвалидами, – независимо от возраста.

1.6. Действие Договора распространяется на Работников, а также на Работников – членов профсоюзной организации Общества.

1.7. Признание бывших Работников пенсионерами Общества и их социальная защита осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

1.8. Регулирование социально-трудовых отношений в Обществе, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в Обществе (далее – Комиссия), образованной на равноправной

¹ Член профсоюза – работник, состоящий в объединенной первичной профсоюзной организации Общества.

основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон, действующей в соответствии с положением о Комиссии².

1.9. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств. Изменения и дополнения Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

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

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные Договором обязательства.

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

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

2.1.5. Разрабатывать социальные программы Общества, включая программы, направленные на сохранение здоровья и профессиональной трудоспособности Работников, проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. Принимать меры, направленные на:

- охрану здоровья Работников и создание безопасных условий труда;
- определение необходимости и обеспечение профессиональной подготовки Работников (получение профессионального образования, в том числе дополнительного, и прохождение профессионального обучения), а также направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Общества в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества. Компенсация затрат на профессиональное образование, в том числе на прохождение профессионального обучения на проезд к месту учебы и обратно, на расходы, связанные с наймом жилья (более одного раза в год) выплачивается работникам при наличии заключенных договоров Общества с государственными образовательными учреждениями высшего и среднего

² Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений приводится в Приложении 1 к Договору.

профессионального образования в размере до 100 % расходов, при наличии соответствующей статьи затрат в БДР текущего года.

2.2.3. Поощрять Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества, за заслуги и высокие результаты в труде, в том числе корпоративными наградами Общества.

2.2.4. Признавать профсоюзную организацию Общества единственным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и взаимодействовать с профсоюзной организацией в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом профсоюзной организации Общества, локальными нормативными актами Общества и Договором.

2.2.5. Обеспечивать участие профсоюзной организации Общества в разработке социальных программ Общества, включая программы, направленные на сохранение здоровья и профессиональной трудоспособности Работников.

2.3. Профсоюзная организация Общества обязуется:

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

2.3.2. Представлять интересы Работников, не являющихся членами профсоюзной организации Общества, уполномочивших профсоюзную организацию Общества представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организацией.

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

2.3.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3.5. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам предоставления социальных гарантий, льгот и компенсаций, условий оплаты труда, обеспечения режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, настоящим Договором, локальными нормативными актами Общества.

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

2.4.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2), установленный режим рабочего времени, правила и инструкции по производственной безопасности.

2.4.4. Поддерживать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности, по выполняемой работе, проходить обучение по направлению Работодателя.

2.4.5. Хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну Общества.

2.4.6. Способствовать повышению эффективности производства и росту производительности труда.

2.4.7. Поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права и законные интересы других Работников, поддерживать деловую репутацию Общества.

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

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка Общества, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Общества в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, или трудовым договором с Работниками, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Обществе.

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

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

Работодатель может при необходимости вводить сменный режим работы, вахтовый метод организации работ, суммированный учет рабочего времени, ненормированный рабочий день, гибкий режим рабочего времени, разделение рабочего дня на части, иные режимы рабочего времени.

3.2. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

На основании Договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце 1 пункта 3.2 Договора, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Общества Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. В Обществе для Работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями, как правило, являются суббота и воскресенье.

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

Порядок введения суммированного рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

3.4. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, Договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких Работников, но не более чем до одного года.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени для водителей автомобилей устанавливается три месяца.

3.6. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и порядке, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

3.7. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни с сохранением средней заработной платы в количестве 2-х дней на проведение вакцинации (повторной вакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) (первый день – в день проведения прививки (ее компонентов), второй день – в день, следующий за днем проведения прививки

(ее компонентов)). Оплачиваемые выходные дни предоставляются по письменному заявлению Работника.

Для подтверждения прохождения вакцинации (повторной вакцинации) Работник обязан в 3-дневный срок предоставить в отдел по работе с персоналом Общества сертификат о проведенных профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или справку медицинского учреждения о вакцинации.

Дополнительные оплачиваемые выходные с сохранением среднего заработка не предоставляются Работнику, в те дни, когда он находится в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, а также в период временной нетрудоспособности, либо в выходной или нерабочий праздничный день.

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях по основаниям и в порядке, которые предусмотрены статьей 113 ТК РФ.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334, 335 ТК РФ) продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.10. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет:

3.10.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством или локальными нормативными актами Общества, в том числе:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (для вредных условий труда классов 3.2, 3.3, 3.4 – 7 календарных дней, для опасных условий труда класса 4 – 14 календарных дней) (Приложение 3).

- Работникам с ненормированным рабочим днем – продолжительностью не более 6 календарных дней (Приложение 4);

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.9.2 Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях:

- смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер – 3 дня. В случае если Работник выезжает к месту захоронения на расстояние более 300 км от места жительства, ему может быть предоставлено до 9 календарных дней;

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

- проводов детей на военную службу по призыву в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска и воинские формирования Российской Федерации – 1 день (отпуск предоставляется в день проводов);

- регистрации собственного брака (в том числе вторично) – 3 дня (право на отпуск сохраняется в течение месяца после регистрации брака);

- регистрации брака детей – 1 календарный день (право на получение отпуска сохраняется в течение месяца после регистрации брака);

- рождения ребенка – 2 календарных дня (право на получение отпуска сохраняется в течение трех месяцев после рождения ребенка).

Указанные в пункте 3.9.2 Договора дополнительные оплачиваемые отпуска не предоставляются Работникам в случае, если они находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности Работников в период события, за которое они предоставляются.

Отпуск предоставляется в календарных днях, не подлежит замене денежной компенсацией и разделению на части.

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

3.12. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьями 128 и 263 ТК РФ, иными федеральными законами.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель устанавливает системы оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок, премирования, вознаграждения по итогам работы за год, иное материальное стимулирование и другие выплаты в соответствии с действующим в Обществе положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников (Приложение 5).

4.2. Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Общества.

4.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Общества производит индексацию должностных окладов (тарифных ставок) в соответствии с учтенным в бюджете доходов и расходов Общества уровнем и сроками проведения индексации, в порядке, установленном настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.4. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляет в кредитную организацию, указанную в письменном заявлении Работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.5. Работодатель каждые полмесяца выплачивает Работникам заработную плату в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

- 25 числа расчетного месяца – за 1-ю половину отработанного месяца;
- 10 числа месяца, следующего за расчетным, – за 2-ю половину отработанного месяца.

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

4.6. Работодатель производит оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

4.7. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам, и несет ответственность за нарушение сроков их выплаты в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

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

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При наличии письменного заявления Работника Работодатель исполняет обязанность по извещению Работника посредством направления расчетного листка электронной почтой на указанный Работником электронный адрес.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации Общества.

4.9. Работодатель производит расчет средней заработной платы (среднего заработка) Работников в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

4.10. Работодатель выплачивает Работникам (за исключением Работников, оплата труда которых производится по должностным окладам (месячным тарифным ставкам)) дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере среднего дневного заработка, исчисленного в соответствии со статьей 139 ТК РФ, за каждый нерабочий праздничный день.

4.11. Работодатель оплачивает время простоя по вине Работодателя в размере 2/3 средней заработной платы Работников за фактическое время простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работников, оплачивается в размере 2/3 должностного оклада (месячной тарифной ставки), рассчитанном пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работников не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работниками их трудовых функций, Работники обязаны сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя.

4.12. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере.

Размер доплат к тарифной ставке (окладу) конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании положения об оплате труда и материальном стимулировании Работников Общества с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны обязуются:

5.1.1. Содействовать проведению государственной политики занятости Работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами и Договором.

5.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при реорганизации, ликвидации Общества, проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, ухудшении финансово-экономического положения Общества.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Сообщать в письменной форме в органы службы занятости и выборному органу профсоюзной организации Общества о принятии решения о ликвидации Общества, о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением считается увольнение из Общества по инициативе Работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней; ликвидация Общества с численностью Работников 15 и более человек.

5.2.2. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников либо в связи с ликвидацией Общества, один день в неделю для поиска работы с сохранением рабочего места и среднего заработка.

5.2.3. Создавать (выделять) рабочие места для трудоустройства инвалидов в рамках квоты, предусмотренной нормами Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.3. Профсоюзная организация Общества обязуется:

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

5.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций Работникам Общества производится в соответствии с положением о социальном обеспечении Работников (Приложение 6).

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления производственной безопасностью, а также руководствоваться в своей деятельности актуальной редакцией Политики ООО «Газпром межрегионгаз» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения.

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной и пожарной безопасности и Договором.

7.1.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

7.1.5. Обеспечивать обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

7.1.6. Обеспечивать организацию работы по охране труда с участием выборного органа профсоюзной организации Общества в соответствии с требованиями законодательства в области охраны труда, а также с требованиями документов Системы управления производственной безопасностью ООО «Газпром межрегионгаз».

7.1.7. Обеспечивать бесплатно Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия): специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ³, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, устанавливаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации⁴.

С учетом финансово-экономического положения Общества и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Общества устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Осуществлять за счет собственных средств хранение, стирку (химчистку), сушку, ремонт и замену СИЗ.

7.1.8. Осуществлять информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и СИЗ.

7.1.9. Обеспечивать финансирование и выполнение мероприятий по охране труда, включенных в Договор.

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

Привлекать представителей выборного органа профсоюзной организации Общества, уполномоченных по охране труда, в комиссии по расследованию несчастных случаев.

7.1.11. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации Общества сведения о выполнении раздела «Охрана труда» Договора, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

³ Перечень должностей и профессий Работников, обеспечиваемых специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, и нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ определяется локальным нормативным актом Общества.

⁴ Перечень должностей и профессий Работников, обеспечиваемых смывающими и (или) обезвреживающими средствами, и нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств определяется локальным нормативным актом Общества.

7.1.12. Проводить в случаях, предусмотренных законодательством, за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования Работников⁵, внеочередные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, медицинских противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором.

7.1.13. Содействовать работе правовых и технических инспекций труда первичной профсоюзной организации Общества, комитетов (комиссий) по охране труда, выделять им помещения, предоставлять документацию, средства связи и другое необходимое материальное обеспечение.

7.1.14. Обеспечивать бесплатно Работников, занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами согласно нормам, установленным законодательством Российской Федерации⁶.

Обеспечивать компенсационные выплаты Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, в соответствии с требованиями законодательства в области охраны труда по письменному заявлению Работника.

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

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

⁵ Перечень должностей и профессий Работников, по которым предусмотрены обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, определяется локальным нормативным актом Общества.

⁶ Перечень должностей и профессий Работников, обеспечиваемых бесплатно молоком или другими равноценными пищевыми продуктами согласно нормам, установленным законодательством Российской Федерации, определяется локальным нормативным актом Общества.

7.2.2. Правильно применять СИЗ и средства коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.2.5. Ознакомиться с требованиями охраны труда и результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте.

7.2.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обследования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.3. Профсоюзная организация Общества обязуется

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда, добиваться обязательного участия в контрольных мероприятиях представителей выборного органа профсоюзной организации Общества по вопросам охраны труда.

7.3.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Общества и его структурных подразделений по вопросам охраны труда и здоровья Работников, а также комиссий по проведению специальной оценки условий труда.

7.3.3. Подготавливать Работодателю предложения, направленные на улучшение условий труда.

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

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Гарантировать осуществление деятельности профсоюзной организации Общества и ее выборного органа в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.2. Сохранять Работникам – членам выборного органа профсоюзной организации Общества, не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюзной организации Общества по охране труда

среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время нахождения в командировке на территории Российской Федерации:

- для выполнения профсоюзных обязанностей (участие в подготовке и работе профсоюзных съездов, конференций, заседаний профсоюзных органов – не более 11 рабочих дней в году (без учета времени на проезд));

- для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы – не более 5 рабочих дней в году (без учета времени на проезд).

8.1.3. Предоставлять членам выборного органа профсоюзной организации Общества, не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюзной организации Общества по охране труда, представителям профсоюзной организации Общества в комитетах (комиссиях) по охране труда свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей – не менее трех часов в неделю с сохранением среднего заработка.

8.1.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации Общества в пользование:

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

- помещения для проведения заседаний, конференций.

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

8.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюзной организации Общества, ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации Общества членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

8.1.6. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению Работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации Общества, денежные средства на счет первичной профсоюзной организации Общества из заработной платы указанных Работников в размере 1 процента для организации контроля за выполнением обязательств настоящего Договора, оказания указанным Работникам помощи по социально-трудовым, правовым, экономическим, жилищно-бытовым вопросам, а также посреднических услуг при возникновении разногласий с Работодателем по применению положений настоящего Договора.

8.1.7. Выплачивать Работникам – членам первичной профсоюзной организации Общества премии и вознаграждения, предусмотренные для Работников Договором и локальными нормативными актами Общества.

Предоставлять Работникам – членам первичной профсоюзной организации Общества, а также членам их семей социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные для Работников и членов их семей Договором и локальными нормативными актами Общества.

8.1.8. Обеспечивать представителям профсоюзной организации Общества возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюзной организации Общества для реализации ими уставных задач и предоставленных профсоюзной организации Общества прав в соответствии с законодательством.

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

8.1.10. Разрешать по согласованию Сторон проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время, установленное в Обществе, без нарушения его нормальной деятельности.

8.1.11. Расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работниками, являющимися членами профсоюзной организации Общества, с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации Общества в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ.

8.1.12. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей профсоюзной организации Общества.

8.2. Профсоюзная организации Общества:

8.2.1. Для осуществления своей уставной деятельности вправе получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам, обсуждать данную информацию с представителями Работодателя и Работниками.

8.2.2. Пользуется правом представительства и защиты интересов Работников – членов профсоюзной организации Общества по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – прав и интересов Работников независимо от членства в профсоюзной организации Общества в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

8.2.3. Проводит работу по выявлению социальных интересов Работников путем организации социологических опросов и анкетирования.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. Осуществлять контроль за выполнением Договора по итогам полугодия и года. Осуществлять подготовку и представление отчетов о результатах проверок выполнения Договора.

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

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

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

9.3. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, а также виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор заключен на три года и действует с __. __. 2022г. по __. __. 202__ г.

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

10.2. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников, а также выборного органа профсоюзной организации Общества в течение месяца с момента его подписания.

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

10.4. Приложения, обозначенные в тексте Договора, являются его неотъемлемой частью.

**Генеральный директор
АО «Газпром газораспределение
Тверь»**

**Председатель
объединенной первичной
профсоюзной организации
АО «Газпром
газораспределение Тверь»**



А.Н. Светашов

2022 г.



А.А. Лесницкий


2022 г.

**Заместитель начальника
Управления
по работе с персоналом**

Е.А. Шамардин

«__» _____ 20__ г.


О.В. Гуря


Е.Ю. Карсав

Приложение 1
к Коллективному договору
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

**Состав комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений.**

От Работодателя:

1. Начальник отдела по работе с персоналом;
2. Начальник группы труда и заработной платы.

От профсоюзной организации:

1. Ведущий специалист отдела по работе с персоналом.

Приложение № 2
к Коллективному договору
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «Газпром газораспределение
Тверь»



ФИО
_____ 2022 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
АО «Газпром газораспределение Тверь»

Согласовано:

Заместитель начальника Управления по работе с персоналом ООО «Газпром межрегионгаз» - Управляющей организации АО «Газпром газораспределение»

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

Е.А. Шамардин

Тверь

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located at the bottom right of the page.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения	23
2.	Порядок приема Работников.....	23
3.	Порядок увольнения Работников.....	27
4.	Основные права и обязанности Работодателя.....	28
5.	Основные права и обязанности Работников.....	31
6.	Рабочее время	34
7.	Время отдыха.....	38
8.	Оплата труда	40
9.	Поощрения за труд.....	41
10.	Ответственность сторон трудового договора.....	42
11.	Заключительные положения	45
	Приложение	46

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка АО «Газпром газораспределение Тверь» (далее – Правила) определяют трудовой распорядок в акционерном обществе «Газпром газораспределение Тверь» и регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Обществе.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и уставом Общества в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Общества.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие термины:

Работодатель, Общество – акционерное общество «Газпром газораспределение Тверь»;

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников Общества.

2. Порядок приема Работников

2.1. Прием на работу в Общество оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.2. Если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными актами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;



– документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– иные документы – согласно требованиям действующих нормативных актов Российской Федерации.

2.3. 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 трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.4. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Обществом в лице генерального директора (или уполномоченного лица) и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.6.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если Работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии со ст. 61 ТК РФ, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается



незаклученным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.6.2. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом (в том числе другим Работником Общества), то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.7. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок или в случаях, предусмотренных ТК РФ, на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, за исключением случаев, когда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.10. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами, коллективным договором.

2.12. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а в случаях, установленных ТК РФ, – шести месяцев, если иное не установлено

Тимофеев Е. А.

федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.13. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов Работодателя.

2.14. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания Работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

При заключении трудового договора с Работниками, с которыми согласно законодательству Российской Федерации, Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре необходимо предусмотреть соответствующее условие.

2.15. Содержание приказа (распоряжения) о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.16. Копия приказа (распоряжения) о приеме на работу передается в расчётный отдел бухгалтерии.

2.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами и локальными нормативными актами Общества, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, провести с ним противопожарный инструктаж, инструктаж по охране труда (в том числе оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве), информационной безопасности и гражданской обороне.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.



Handwritten signature and initials, possibly reading "Тимофеев Е.А."

3. Порядок увольнения Работников

3.1. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

3.4. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

3.5. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.6. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций, а также оформляет и предоставляет в расчетный отдел бухгалтерии обходной лист, содержащий подписи всех уполномоченных Работников.

3.7. В день прекращения трудового договора Работнику выдается его трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении или предоставляются сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)), другие документы, связанные с работой, и производится окончательный расчет.


Григорьев Е.А.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.8. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

3.9. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 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 Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;

- требовать от Работников соблюдения требований охраны труда, промышленной, пожарной, информационной безопасности, гражданской обороны, безопасности дорожного движения
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливать нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;
- обеспечить создание и функционирование системы управления производственной безопасностью, а также реализацию актуальной редакции Политики ПАО «Газпром» в области производственной безопасности;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные п. 8.2 Правил или трудовым договором;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

Смирнов С. А.

– обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– предоставлять предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, создавая необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

– осуществлять обработку, включая использование и хранение, персональных данных Работников и обеспечивать их защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации

– по письменному заявлению Работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать ему трудовую книжку (за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения); копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется); сведения о трудовой деятельности; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периодах работы у данного Работодателя и др.). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

– создавать или выделять рабочие места в счет установленных квот для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места, в целях исполнения законодательства Российской Федерации в области социальной защиты инвалидов.

Общество, осуществляя свои обязанности Работодателя, должно стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию



корпоративных отношений среди Работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Общества.

5. Основные права и обязанности Работников

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным локальными нормативными актами Работодателя;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- представление предложений по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами;
- подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- реализацию иных прав, предусмотренных в законодательстве, регулирующем трудовые отношения.

5.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение, организуемое Работодателем, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи

Смирнов 28

пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и гражданской обороне, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, аттестацию в области промышленной безопасности в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

- соблюдать требования охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, гражданской обороны;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами; проходить обязательные психиатрические освидетельствования в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции;

- при изменении персональных данных (фамилии, адреса проживания (регистрации), паспортных данных, состава семьи и т.д.) в течение 10 дней представить в отдел по работе с персоналом (специалисту по кадрам филиала) документы, подтверждающие факт соответствующих изменений;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- соблюдать установленный в Обществе режим обработки сведений, составляющих коммерческую тайну Общества персональные данные и иную конфиденциальную информацию;

- улучшать качество работы, поддерживать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности, по выполняемой работе

- не раскрывать сведения о заработной плате Работников Общества, за исключением случаев, когда раскрытие таких сведений допускается законодательством о защите персональных данных;

Тимонов Е.А.

– заключать договор о полной материальной ответственности, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

– незамедлительно с момента начала рабочего дня либо момента, в который оставил рабочее место, сообщать непосредственному руководителю (лицу, его замещающему) об отсутствии на рабочем месте вследствие временной нетрудоспособности или в иных исключительных случаях, когда Работник в силу объективных обстоятельств не может выполнять трудовые обязанности. Сообщение может быть направлено устно или письменно, по телефону, электронной почте, через родственников или иным доступным способом. Непосредственный руководитель (лицо, его замещающее) в тот же день информирует об отсутствии Работника отдел по работе с персоналом (специалиста по кадрам филиала) по электронной почте;

– не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

– не курить в помещениях Работодателя, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

– не употреблять в помещениях Работодателя, а также в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях кроме случаев, когда это необходимо для исполнения трудовых обязанностей;

– не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

– не нарушать общепринятые принципы этики в общении с коллегами, руководителями и контрагентами;

– на протяжении всего рабочего времени соблюдать деловой стиль одежды (одежда, обувь, аксессуары, характеризующиеся строгостью, сдержанностью, консерватизмом, предназначен для работы в офисе, участия в деловых встречах, переговорах);

– исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

5.3. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

6. Рабочее время

6.1. В Обществе установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

6.1.1. В аппарате Управления, филиалах Общества в г. Кимры, г. Осташков, г. Ржев, г. Тверь, время начала работы – 08:30. Время окончания

Кимры 5.1

работы – 17:30. Время перерыва для отдыха и питания – с 12:30 до 13:30. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

6.1.2. В филиалах Общества в городах Бежецк, Бологое, Вышний Волочек, Кашин, Конаково, Нелидово, Торжок, время начала работы – 08:00. Время окончания работы – 17:00. Время перерыва для отдыха и питания в филиалах Общества в г. г. Бежецк, Торжок – с 12:30 до 13:30; в г. г. Бологое, Вышний Волочек, Конаково, Нелидово – с 12:00 до 13:00; в г. Кашин – с 13:00 до 14:00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

6.1.3. В Управлении защиты от коррозии и для работников аппарата Управления, чье рабочее место находится по адресу: г. Тверь, ул. Сердюковская, д. 4 а, время начала работы – 07:45. Время окончания работы – 16:35. Время перерыва для отдыха и питания – с 12:30 до 13:20. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

В предпраздничный день рабочий день сокращается на один час.

В случае переноса Правительством Российской Федерации выходных дней на другие дни в соответствии со статьей 112 ТК РФ режим рабочего времени в общеустановленные выходные дни, а также иное время окончания работы устанавливаются приказом Общества.

6.2. Для отдельных категорий Работников может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем определяется Приложением №4 к Коллективному договору Общества.

6.3. В целях обеспечения непрерывности производственного процесса, для отдельных категорий Работников может быть установлен сменный режим рабочего времени. Режим работы и отдыха сменного персонала, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, регламентируется утвержденным графиком сменности.

6.3.1. Режим работы по сменным графикам включает работу в ночное время. Ночное время – время с 22:00 до 06:00. Оплата работы в ночные часы производится в повышенном размере, в соответствии с действующим Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников АО «Газпром газораспределение Тверь».

6.3.2. Работникам, работающим по сменному графику, обеспечивается возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время и подлежит оплате.

6.3.3. График сменности составляется по форме, приведенной в Приложении № 1 к настоящим Правилам, и доводится до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

6.3.4. Для сменного персонала устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (календарный квартал, год) не превышала нормальную продолжительность рабочего времени. Учетный период для водителей



автомобиля составляет три месяца, для других работников со сменным режимом работы – один год.

6.3.5. В рабочие дни, предшествующие нерабочему праздничному дню, для Работников со сменным режимом работы, обусловленным поддержанием непрерывности рабочего процесса, продолжительность работы (смены) на 1 час не уменьшается. Это время компенсируется в виде дополнительного времени отдыха или оплаты по нормам, установленным для сверхурочной работы, которая предусматривает получение согласия Работника.

6.3.6. Для аварийно-диспетчерских подразделений Общества продолжительность ежедневной работы (смены) может составлять - 12 часов, 24 часа.

6.3.6.1. При продолжительности ежедневной работы (смены) 12 часов, с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте:

- в филиалах в городах Вышнем Волочке, Нелидово:
время начала работы - 08:00
время окончания работы - 20:00;
- в филиале в городе Ржеве:
время начала работы - 08:30
время окончания работы - 20:30.

6.3.6.2. При продолжительности ежедневной работы (смены) 24 часа, с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте:

- в филиалах в городах Бежецке, Вышнем Волочке, Кашине, Конаково, Нелидово:
время начала работы - 08:00
время окончания работы - 08:00 следующего дня;
- в филиалах в городах Кимры, Ржеве, Торжке:
время начала работы - 08:30
время окончания работы - 08:30 следующего дня;
- в филиалах в городах Бологое, Осташкове, Твери и аппарате управления:
время начала работы - 09:00
время окончания работы - 09:00 следующего дня;

При продолжительности ежедневной работы (смены) 12 часов, 24 часа еженедельный непрерывный отдых не может быть меньше 42 часов.

6.4. Режим работы для диспетчеров аварийно-диспетчерских подразделений Общества, работающих по графику следующий:

- в филиалах в городах Бежецке, Вышнем Волочке, Кашине с 08:00 до 18:00, продолжительность рабочего времени - 10 часов, с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте;



– в филиалах в городах Кимры, Осташкове с 08:30 до 18:30, продолжительность рабочего времени - 10 часов, с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте;

– в филиалах в городах Бологое, Конаково, Торжке с 08:00 до 19:00, продолжительность рабочего времени - 11 часов; с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте;

Устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период для диспетчеров аварийно-диспетчерских подразделений Общества составляет один год.

График составляется по форме, приведенной в Приложении № 1 к настоящим Правилам, и доводится до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

6.5. Режим работы для продавцов-консультантов торгового отдела, работающих по графику следующий:

с 09:00 до 19:00 с понедельника по пятницу, продолжительность рабочего времени - 10 часов; в субботу с 09:00 до 17:00, продолжительность рабочего времени - 8 часов, с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте.

Устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период для продавцов-консультантов торгового отдела составляет один год.

График составляется по форме, приведенной в Приложении № 1 к настоящим Правилам, и доводится до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

6.6. Режим работы для грузчика торгового отдела, работающего по графику шестидневной рабочей недели следующий:

с 11:00 до 18:00 с понедельника по пятницу продолжительность рабочего времени - 7 часов, в субботу с 11:00 до 16:00 продолжительность рабочего времени - 5 часов, с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте.

Устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период для грузчика торгового отдела составляет один год.

График составляется по форме, приведенной в Приложении № 1 к настоящим Правилам, и доводится до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

6.7. В целях эффективного функционирования Единого центра предоставления услуг (далее ЕЦПУ) для его сотрудников установлен следующий режим работы:

– понедельник, вторник, среда, пятница:
с 8:00 до 17:00 для филиалов в городах Бежецк, Бологое, Вышний Волочек, Кашин, Конаково, Нелидово, Торжок;

с 8:30 до 17:30 для аппарата управления и филиалов в городах Кимры, Осташков, Ржев, Тверь;

– четверг еженедельно с 11:00 до 20:00,


Тимофеев Е.А.

– в первую непраздничную субботу по режиму работы филиала и аппарата управления с переносом выходного дня с субботы на следующий непраздничный понедельник.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания во все дни работы – 1 час. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Время начала перерыва для отдыха и питания сотрудников, задействованных в обслуживании абонентов ЕЦПУ утверждаются приказом генерального директора (директора филиала).

Устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период для сотрудников ЕЦПУ составляет один месяц.

График составляется по форме, приведенной в Приложении № 1 к настоящим Правилам, и доводится до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

6.8. Привлечение к сверхурочной работе допускается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Привлечение к сверхурочным работам в указанных исключительных случаях допускается с письменного согласия Работника.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

По соглашению между Работником и Работодателем при приеме на работу или в течение трудовых отношений Работнику может устанавливаться иной режим рабочего времени и времени отдыха. В этом случае условия о режиме труда и отдыха подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

6.9. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого Работника. До начала работы каждый работник отмечает свой приход на работу у своего начальника, которому он подчиняется.

6.10. Запрещается в рабочее время отвлекать Работника от его непосредственной работы, без согласования с его руководством вызывать его с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с его основной трудовой деятельностью.

6.11. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

– для Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (для получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой – не более 12 часов в неделю);

– для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (для получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой – не более 17,5 часов в неделю);

– для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;



– для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

6.12. Работодатель по заявлению работника обязан установить неполное рабочее время следующим категориям Работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и работающему на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

В рабочее время водителей включается подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию – 20 минут, и после возвращения с линии в Общество – 15 минут, а также время проведения медицинского осмотра водителей перед выездом на линию (предрейсового) – 15 минут; а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно – 15 минут. В состав подготовительно-заключительных работ включаются визуальный осмотр автомобиля, проверка уровня охлаждающей жидкости и уровень масла в двигателе.

7. Время отдыха

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

7.2. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

7.2.1. Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня.

7.2.2. Ежедневный (междусменный) отдых.

7.2.3. Два выходных дня – суббота, воскресенье.

7.2.4. Нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Тимофеев С.В.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ.

Работникам со сменным режимом работы время отдыха предоставляется в соответствии с утвержденным графиком работы.

7.2.5. Ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с действующим Положением о порядке предоставления отпусков работникам АО «Газпром газораспределение Тверь».

7.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

7.4. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней (перечень должностей приводится в Приложении №4 к Коллективному договору Общества).

7.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (перечень профессий приводится в Приложении №3 к Коллективному договору Общества). Перечень должностей (профессий), условия и порядок предоставления таких отпусков устанавливаются в Положении о порядке предоставления отпусков работникам АО «Газпром газораспределение Тверь».

7.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст.ст. 334,335 ТК РФ) продолжительностью 42 календарных дня.

8. Оплата труда

8.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников АО «Газпром газораспределение Тверь».

8.2. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца 10 и 25 числа: 25-го числа соответствующего месяца – за первую половину этого



месяца, 10-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц.

8.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Оплата отпуска производится в соответствии с ТК РФ.

8.4. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает Работников о составных частях заработной платы, причитающейся Работникам за расчетный месяц, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи расчетных листов расчетным отделом.

8.5. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинские организации в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет осуществляется:

– на карту национальной платежной системы «Мир» или иным способом, предусмотренным законодательством РФ.

8.12. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

8.13. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.14. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.


Тамаров С. И.

8.15. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

8.16. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда или медицинского осмотра не по вине Работника весь период отстранения оплачивается ему как простой.

9. Поощрения за труд

9.1. За заслуги и высокие результаты в труде, профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд Работодателем применяются следующие меры поощрения Работников:

9.1.1. Объявление Благодарности АО «Газпром газораспределение Тверь»;

9.1.2. Награждение Почетной грамотой АО «Газпром газораспределение Тверь»;

9.1.3. Выплата премии.

9.2. Сведения о поощрениях вносятся в трудовые книжки Работников (за исключение случаев, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется, в сведения о трудовой деятельности информация о поощрениях не включается).

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

9.3. За особые трудовые заслуги перед ПАО «Газпром», и/или организациями, входящими в группу лиц ПАО «Газпром», и/или государством Работники могут быть представлены к корпоративным наградам ПАО «Газпром» и/или ведомственным наградам, и иным наградам.

9.4. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пунктах 9.1.1 и 9.1.2 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

9.5. Меры поощрения, указанные в пункте 9.1.3 настоящих Правил, применяются в соответствии с действующим Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников АО «Газпром газораспределение Тверь».

10. Ответственность сторон трудового договора

10.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

10.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;



– увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

10.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника и пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

10.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

10.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника или ходатайству его непосредственного руководителя.

10.10. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

10.11. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме дополнительными соглашениями к нему может конкретизироваться материальная ответственность Работника.

10.12. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

10.13. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного



поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

10.14. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

10.15. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

10.16. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

10.17. В случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

10.18. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с Работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

10.19. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

10.20. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

10.21. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

10.22. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

10.23. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В



этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

10.24. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

10.25. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

10.26. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

10.27. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

10.28. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

10.29. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

10.30. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

10.31. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба.

10.32. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

10.33. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной

платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

10.34. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

11. Заключительные положения

11.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Начальник отдела
по работе с персоналом
«14» апреля 2022 г.



В.Н. Мухина



Приложение 1
к Правилам внутреннего
трудового распорядка
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

Форма графика сменности

		УТВЕРЖДАЮ																																
		(подпись)																																
		(ФИО)																																
		201 г.																																
		№																																
		(должность)																																
		ГРАФИК																																
		сменности работников																																
		(наименование структурного подразделения)																																
		на 201 г.																																
№ п/п	Фамилия, имя, отчество, должность (специальность, профессия)	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	2																																	
		Итого отработано за месяц		дней		часов		норма рабочего времени в месяце		Всего переработанных часов с начала года		Со сверхурочными часами* (подпись, дата ознакомления)		С графиком сменности (подпись, дата ознакомления)																				
		4		5		9		10		11																								
		* - в данной графе работник письменно подтверждает свое согласие на работу сверх нормы рабочих часов в текущем месяце согласно графику																																
		(подпись)																																
		(ФИО)																																

Приложение 3
к Коллективному договору
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

**Перечень профессий работников АО «Газпром
газораспределение Тверь» с вредными и (или) опасными
условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
1	Электрогазосварщики, занятые на резке и ручной сварке, на полуавтоматических машинах, а также на автоматических машинах с применением флюсов, содержащих вредные вещества не ниже 3 класса опасности	7
2	Газосварщики	7
3	Электросварщики ручной сварки	7
4	Тракторист	7

Приложение 4
к Коллективному договору
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

Перечень должностей работников Управления АО «Газпром газораспределение Тверь», которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
1	Генеральный директор	6
2	Заместители генерального директора	6
3	Главный инженер-первый заместитель генерального директора	6
4	Заместитель главного инженера	6
5	Главный бухгалтер	6
6	Заместитель главного бухгалтера	6
7	Советник генерального директора	6
8	Советник генерального директора по правовым вопросам	6
9	Советник генерального директора по связям с общественностью и СМИ	6
10	Начальник группы бухгалтерского учета и отчетности	6
11	Начальник группы учета основных средств	6
12	Начальник расчетной группы	6
13	Начальник группы автоматизации бухгалтерского учета	6
14	Начальник юридического отдела	6
15	Главный механик	6
16	Начальник автотранспортной службы	6
17	Начальник производственно-технического отдела	6

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
18	Начальник планово – экономического отдела	6
19	Начальник группы бюджетирования	6
20	Начальник группы ценообразования	6
21	Начальник центральной диспетчерской службы	6
22	Заместитель начальника центральной диспетчерской службы	6
23	Начальник группы оперативно-диспетчерского управления	6
24	Начальник группы режимов газоснабжения	6
25	Начальник группы АСУ ТП	6
26	Начальник финансового отдела	6
27	Начальник группы по договорной работе	6
28	Начальник отдела по работе с потребителями	6
29	Начальник отдела капитального строительства и инвестиций	6
30	Начальник группы по развитию систем газоснабжения	6
31	Начальник группы формирования программ ремонта и капитальных вложений	6
32	Начальник группы по сметно-договорной работе	6
33	Начальник отдела главного энергетика	6
34	Начальник отдела по технологическому присоединению	6
35	Начальник отдела по работе с имуществом	6
36	Начальник отдела промышленной безопасности, охраны труда и экологии	6
37	Начальник группы производственного контроля	6
38	Начальник проектного отдела	6

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
39	Начальник отдела информационных технологий и связи	6
40	Начальник отдела материально-технического снабжения	6
41	Начальник торгового отдела	6
42	Начальник отдела по работе с персоналом	6
43	Заместитель начальника отдела по работе с персоналом	6
44	Начальник группы организации труда и заработной платы	6
45	Начальник лаборатории	6
46	Начальник отдела метрологии и АСУ ТП	6
47	Начальник отдела корпоративной защиты	6
48	Начальник отдела подготовки и проведения закупок	6
49	Начальник отдела документационного обеспечения управления	6
50	Начальник группы по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	6
51	Начальник группы по эксплуатации внутридомового и внутриквартирного газового оборудования	6
52	Начальник учебно-методического центра	6
53	Начальник управления защиты от коррозии	6
54	Главный инженер управления защиты от коррозии	6
55	Заместитель начальника управления защиты от коррозии	6
56	Начальник единого центра предоставления услуг	6
57	Ведущий специалист внутреннего аудита	6
58	Начальник группы технологического моделирования сетей газораспределения и газопотребления	6

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
59	Начальник группы подготовки производства работ	6
60	Начальник группы реализации проектов	6
61	Начальник региональной службы врезок	6

Перечень должностей работников филиалов АО «Газпром газораспределение Тверь», которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
1	Директор	6
2	Заместитель директора	6
3	Главный инженер	6
4	Начальник отдела (группы) бухгалтерского учета	6
5	Начальник юридического отдела	6
6	Ведущий юрисконсульт для филиалов, кроме филиала АО «Газпром газораспределение Тверь» в г.Твери	6
7	Начальник планово-экономического отдела	6
8	Ведущий экономист филиала АО «Газпром газораспределение Тверь» в г. Нелидово	6
9	Начальник производственно-технического отдела	6
10	Начальник отдела по работе с потребителями	6
11	Начальник службы сельской местности	6
12	Начальник комплексной эксплуатационной службы	6
13	Начальник внутридомовой газовой службы	6
14	Начальник аварийно-диспетчерской службы	6
15	Начальник службы строительно-монтажных работ	6
16	Начальник службы капитального ремонта газораспределительных сетей и оборудования	6

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
17	Начальник службы электрохимической защиты	6
18	Начальник группы электрохимической защиты	6
19	Начальник газового участка	6
20	Начальник автотранспортной службы филиалов	6
21	Начальник отдела капитального строительства и инвестиций	6
22	Начальник отдела сопровождения информационных систем	6
23	Начальник единого центра предоставления услуг	6
24	Начальник группы промышленной безопасности, охраны труда и экологии	6
25	Начальник группы по работе с персоналом	6

Приложение 5
к Коллективному договору
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и материальном стимулировании
работников АО «Газпром газораспределение Тверь»**

Тверь

Оглавление

1. Общие положения	55
2. Должностной оклад (тарифная ставка).....	56
3. Доплаты и надбавки	57
4. Премирование работников за результаты производственно-экономической деятельности Общества	58
5. Единовременное премирование	61
6. Вознаграждение по итогам работы за год	64
7. Особенности оплаты труда для отдельных видов работ	70
8. Заключительные положения	72
Приложение	73

Настоящее Положение вводится в целях упорядочения оплаты труда и материального стимулирования работников АО «Газпром газораспределение Тверь» (далее – Общество).

Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными актами ООО «Газпром межрегионгаз», АО «Газпром газораспределение», и распространяется на работников, с которыми заключены трудовые договоры в соответствии со ст. 56 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1. Общие положения

1.1. Оплата труда работников Общества производится на основе повременно-индивидуальной и повременно-премиальной систем оплаты труда.

Повременно-индивидуальная система применяется для оплаты труда руководящих работников Администрации Общества (генерального директора, заместителя генерального директора - главного инженера, заместителей генерального директора, главного бухгалтера), в соответствии с утвержденной организационной структурой, а также в иных случаях, определяемых генеральным директором Общества.

В остальных случаях для оплаты труда работников Общества применяется повременно-премиальная система оплаты труда.

1.2. Штатное расписание работников Общества утверждается генеральным директором Общества.

1.3. Наименование должностей и профессий работников Общества производится в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Профессиональными стандартами.

1.4. Тарификация работ и определение тарифных разрядов работникам производится на основании ст. 143 ТК РФ с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

1.5. Повременно-индивидуальная система оплаты труда предусматривает начисление и выплату работнику заработной платы, включающей:

- должностной оклад (тарифную ставку);
- индивидуальную премию за достигнутые результаты деятельности;
- доплаты, надбавки и выплаты, предусмотренные ТК РФ и настоящим

Положением.

1.6. Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает начисление и выплату работнику заработной платы, включающей:

- должностной оклад (тарифную ставку);

- ежемесячную премию за результаты финансово-хозяйственной деятельности;

- доплаты, надбавки и выплаты, предусмотренные ТК РФ и настоящим Положением.

1.7. Все виды выплат в соответствии с настоящим Положением производятся в пределах средств, предусмотренных бюджетом доходов и расходов Общества на оплату труда.

2. Должностной оклад (тарифная ставка)

2.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат независимо от системы оплаты труда.

2.2. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат независимо от системы оплаты труда.

2.3. Должностные оклады (тарифные ставки) работников Общества определяются в соответствии со Схемami должностных окладов работников Общества и его филиалов (далее – Схемы), согласованными Управлением по работе с персоналом ООО «Газпром межрегионгаз» - Управляющей организации АО «Газпром газораспределение» и утвержденными Советом директоров Общества.

Изменения и дополнения в Схемы производятся по согласованию с Управлением по работе с персоналом ООО «Газпром межрегионгаз» - Управляющей организации АО «Газпром газораспределение» и утверждаются решением Совета директоров Общества.

2.4. Должностные оклады (тарифные ставки), определяемые в соответствии с утвержденными Схемami и штатными расписаниями Общества, устанавливаются работникам Общества генеральным директором Общества (работникам филиалов – директором филиала) при заключении трудовых договоров. Должностной оклад генеральному директору Общества устанавливаются лицом, уполномоченным на подписание трудового договора.

Перевод работников Общества на повременно-индивидуальную систему оплаты труда осуществляется с их согласия по решению генерального директора Общества.

Решение об изменении работнику должностного оклада (тарифной ставки) принимается генеральным директором Общества (работникам филиалов – директором филиала) и оформляется соглашением к трудовому договору, являющимся неотъемлемой частью трудового договора, заключенного с работником. Решение об изменении должностного оклада генеральному директору принимается уполномоченным органом управления

Общества и оформляется соглашением к трудовому договору, подписываемым лицом, уполномоченным на подписание трудового договора.

3. Доплаты и надбавки

3.1. К должностным окладам (тарифным ставкам) работников Общества могут устанавливаться доплаты и надбавки, предусмотренные трудовым законодательством РФ, локальными нормативными актами Общества и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах запланированных средств.

3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах, рассчитываемых от установленных должностных окладов (тарифных ставок) работников Общества за фактически отработанное время.

Доплаты относятся к выплатам, компенсирующим работнику увеличение объема выполняемых работ, напряженность труда или работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Надбавки являются поощрительными выплатами стимулирующего характера. Надбавки выплачиваются за индивидуальное мастерство, высокую квалификацию и профессионализм работника.

3.3. *Доплаты и надбавки при повременно-индивидуальной и повременно-премиальной системах оплаты труда:*

3.3.1. К должностным окладам (тарифным ставкам) работников могут устанавливаться доплаты:

3.3.1.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размерах, определяемых по соглашению сторон договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.1.2. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) в соответствии со статьями 96, 154 ТК РФ производится доплата к часовым тарифным ставкам (должностным окладам) в размере 40%.

3.3.1.3. За работу во вредных и (или) опасных условиях труда – по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст.147 ТК РФ в размере 4 %.

3.4. *Доплаты и надбавки при повременно-премиальной системе оплаты труда:*

3.4.1. К должностным окладам (тарифным ставкам) работников могут устанавливаться доплаты:

3.4.1.1. За руководство бригадой, звеном (бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы), в зависимости от численности рабочих в бригаде (звене):

- от 5 человек до 10 человек – до 5%;
- свыше 10 человек – до 10%.

3.4.1.2. За разделение рабочего дня на части с перерывами между ними свыше 2-х часов (при условии, что общая продолжительность рабочего времени не превышает установленной законодательством РФ продолжительности ежедневной работы) – до 30%. Время внутрисменных перерывов в рабочее время не включается.

3.4.2. К должностным окладам (тарифным ставкам) работников могут устанавливаться надбавки:

3.4.2.1. За высокое профессиональное мастерство рабочим (кроме водителей автомобиля) и высокие достижения в труде руководителям, специалистам и другим служащим – до 50%.

3.4.2.2. За классность: водителям автомобиля 2-го класса – до 10%, водителям автомобиля 1-го класса – до 25%.

Условия и порядок присвоения классности водителям автомобиля устанавливаются «Положением о порядке присвоения водителям автомобиля классности в АО «Газпром газораспределение Тверь».

3.5. Установление всех видов доплат и надбавок (за исключением доплат за работу в ночное время) осуществляется на основании приказа генерального директора) на срок до 31 декабря текущего года. Для работников филиалов установление доплат и надбавок осуществляется на основании приказа директора филиала, по согласованию с генеральным директором Общества.

4. Премирование работников за результаты производственно-экономической деятельности Общества

4.1. С целью повышения материальной заинтересованности работников в достижении высокого уровня личных и корпоративных финансово-хозяйственных результатов, в обеспечении безаварийной и бесперебойной эксплуатации газораспределительных сетей, в выполнении плановых объемов работ по транспортировке природного газа, а также по прочей деятельности, применяется система премирования.

4.2. В целях материального стимулирования генерального директора и других работников Общества с повременно-индивидуальной системой оплаты труда устанавливается система индивидуального премирования.

4.2.1. Индивидуальное премирование генерального директора и других работников с повременно-индивидуальной системой оплаты труда производится по итогам работы за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев и год в соответствии с указанным ниже порядком.

4.2.1.1. *Порядок индивидуального премирования генерального директора Общества.*

4.2.1.1.1. Индивидуальная премия генеральному директору Общества выплачивается ежеквартально по решению Совета директоров Общества на основании данных о выполнении квартальных ключевых показателей

эффективности (далее – КПЭ) Общества, предусмотренных утвержденным Положением о ключевых показателях эффективности деятельности руководителей организаций, входящих в группу ОАО «Газпром газораспределение» (далее – Положение о КПЭ), и определяется по следующей формуле:

$$P_{\text{инд.ГД}} = \text{ОК} \times K_{\text{КПЭ_кв}} \times 25\%, \text{ где}$$

$P_{\text{инд.ГД}}$ – размер индивидуальной премии генерального директора Общества;
 ОК – должностной оклад за три месяца, исходя из фактически отработанного времени в отчетном квартале;

$K_{\text{КПЭ_кв}}$ – коэффициент, определенный исходя из квартальной рейтинговой оценки деятельности Общества в соответствии с Положением о КПЭ ($0,4 \leq K_{\text{КПЭ_кв}} \leq 1$).

4.2.1.1.2. Порядок предоставления и проверки исходных данных для расчета коэффициента $K_{\text{КПЭ_кв}}$ приведен в Положении о КПЭ.

4.2.1.1.3. По решению Совета директоров Общества за допущенные производственные нарушения и упущения в работе индивидуальная премия генеральному директору Общества может быть снижена или не выплачиваться.

4.2.1.2. *Порядок индивидуального премирования других работников Общества с повременно-индивидуальной системой оплаты труда.*

4.2.1.2.1. Индивидуальная премия другим работникам Общества с повременно-индивидуальной системой оплаты труда выплачивается ежеквартально по приказу генерального директора Общества на основании данных о выполнении показателей премирования и определяется по следующей формуле:

$$P_{\text{инд.}} = \text{ОК} \times K_{\text{КПЭ_кв}} \times 25\%, \text{ где}$$

$P_{\text{инд.}}$ – размер индивидуальной премии;

ОК – должностной оклад за три месяца, исходя из фактически отработанного времени в отчетном квартале;

$K_{\text{КПЭ_кв}}$ – коэффициент, определенный исходя из квартальной рейтинговой оценки деятельности Общества в соответствии с Положением о КПЭ ($0,4 \leq K_{\text{КПЭ_кв}} \leq 1$)

4.2.1.2.2. Если за отчетный период показатели не выполнены, индивидуальная премия не выплачивается.

4.2.1.2.3. По решению генерального директора Общества за допущенные производственные нарушения и упущения в работе индивидуальная премия работнику может быть снижена или не выплачиваться полностью.

4.2.1.2.4. Работникам, состоявшим в трудовых отношениях с Обществом в периоде, за который выплачивается индивидуальная премия, и уволившимся до момента ее выплаты, премия выплачивается в общем порядке в сроки, установленные в Обществе.

4.3. Работникам Общества, которым установлена повременно-премиальная

система оплаты труда, производится ежемесячное премирование в следующих размерах:

- руководителям, специалистам и служащим – до 75%;
- рабочим – до 50%.

4.3.1. Премия начисляется на должностной оклад (тарифную ставку) за фактически отработанное время, а также на доплаты и надбавки к нему.

4.3.2. За работу в выходные, нерабочие праздничные дни и сверхурочное время премия начисляется на часть заработка, исчисленного по одинарному должностному окладу (тарифной ставке).

4.3.3. Премирование работников, которым установлена повременно-премиальная оплата труда производится ежемесячно за выполнение установленных условий и показателей премирования, определяемых в соответствии с Порядком расчета показателей и условий ежемесячного премирования работников с повременно-премиальной системой оплаты труда АО «Газпром газораспределение Тверь», утвержденным приказом генерального директора.

Условия и показатели премирования работников за результаты производственно-экономической деятельности утверждаются приказом генерального директора.

Исполнение показателей определяется ежемесячно по данным статистической и бухгалтерской отчетности и оформляется справкой.

4.3.4. Кроме условий и показателей премирования работников за результаты производственно-экономической деятельности, устанавливается перечень упущений, при наличии которых премия может быть снижена или не выплачена полностью:

для руководителей, специалистов и служащих:

- личные действия или бездействия, следствием которых стало нарушение сроков исполнения или неисполнение обязательств по договорам;
- нерациональное использование финансовых, трудовых и материальных ресурсов;
- невыполнение целевых заданий и предписаний, предусмотренных распорядительными документами;
- невыполнение предписаний, замечаний контролирующих органов;
- несоблюдение лимитов, смет, квот, утвержденных в установленном порядке;
- невыполнение мероприятий или допущение нарушений правил охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, требований по охране окружающей среды;
- нарушение или невыполнение должностных обязанностей, планов, графиков, программ, мероприятий или сроков проведения работ;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;

для рабочих:

- ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных рабочей инструкцией;
- невыполнение требований, правил, заводских инструкций, положений и т.д.;
- невыполнение заданий, распоряжений и приказов руководства;
- вывод из строя оборудования, механизмов, инструментов, приборов, а также остановка работ по вине работника или работников, некачественное выполнение ремонтов;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- нарушение действующих нормативных требований по качеству выполняемых работ и услуг;
- неудовлетворительное состояние рабочих мест, закрепленного оборудования и территории;
- нарушение требований по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, охране окружающей среды.

4.3.5. Размер премии каждому работнику устанавливается ежемесячно приказом генерального директора Общества, в зависимости от выполнения установленных условий и показателей премирования.

5. Единовременное премирование

5.1. Премиирование за выполнение особо важного задания.

В целях стимулирования деятельности работников при решении неотложных задач и программ Общества применяется единовременное премирование за выполнение особо важных производственных, финансовых и других заданий (далее – ОВЗ).

Виды работ, за которые работники Общества могут быть премированы как за выполнение ОВЗ, определяются приказом генеральным директором Общества.

Виды работ, за выполнение которых работники Общества с повременной индивидуальной системой оплаты труда могут быть премированы как за выполнение ОВЗ, определяются приказами генерального директора Общества.

До начала работ составляется задание. В задании указываются виды работ, сроки их выполнения, исполнители, ответственные за выполнение работ и общая сумма премирования, которая будет выплачена в случае успешного выполнения ОВЗ. Задание выдается ответственному за выполнение работ.

По окончании работ составляется заключение, подписанное ответственным за их выполнение.

Суммарный размер премий за выполнение ОВЗ для одного работника Общества не должен превышать трёх должностных окладов (тарифных ставок) в год.

5.2. Работникам, добросовестно выполняющим свои должностные обязанности, с учетом вклада в производственную деятельность Общества, в случае

стабильного финансового состояния Общества также могут выплачиваться премии:

5.2.1. В связи с юбилейными датами (50-, 55-, 60-летием со дня рождения) в зависимости от стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»⁷, в процентах от должностного оклада (тарифной ставки):

- от 0,5 до 1 года включительно – до 20%;
- свыше 1 года до 5 лет включительно – до 40%;
- свыше 5 лет до 10 лет включительно – до 80%;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно – до 90%;
- свыше 15 лет – до 100%.

5.2.2. К праздничным дням (23 февраля – «Дню защитника Отечества», 8 марта – «Международному женскому дню») в размере до одного должностного оклада (тарифной ставки).

5.2.3. Ко Дню работников нефтяной и газовой промышленности в зависимости от стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»⁸ в процентах от должностного оклада (тарифной ставки):

- от 0,5 до 1 года включительно – до 20%;
- свыше 1 года до 5 лет включительно – до 100%;
- свыше 5 до 10 лет включительно – до 110%;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно – до 120%;
- свыше 15 лет – до 130%.

5.2.4. В связи с юбилейными датами Общества (25, 50 лет со дня образования Общества и далее через каждые 25 лет) в зависимости от стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»⁹ в процентах от должностного оклада (тарифной ставки):

- от 0,5 до 1 года включительно – до 20%;
- свыше 1 года до 5 лет включительно – до 100%;
- свыше 5 до 10 лет включительно – до 110%;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно – до 120%;
- свыше 15 лет – до 130%.

5.2.5. При награждении государственными и ведомственными наградами (орденами, медалями, почетными дипломами, грамотами, при присвоении почетных званий) в размере до четырех минимальных тарифных ставок.

⁷ Здесь и далее по тексту.

Стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» исчисляется в соответствии с Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» для работников АО «Газпром газораспределение Тверь».

До утверждения в установленном порядке Положения о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» для работников АО «Газпром газораспределение Тверь», стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» определяется как стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром», рассчитанный в соответствии с Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» для работников АО «Газпром газораспределение Тверь».

⁸ См. примечание 7 к пункту 5.2.1. настоящего Положения.

⁹ См. примечание 7 к пункту 5.2.1. настоящего Положения

При награждении корпоративными и иными наградами размер премии определяется соответствующими положениями о наградах (Положение о Благодарности АО «Газпром газораспределение Тверь», Положение о Почётной грамоте АО «Газпром газораспределение Тверь», Порядок поощрения корпоративными наградами АО «Газпром газораспределение Тверь» и иными наградами, Размер денежного вознаграждения при поощрении корпоративными наградами АО «Газпром газораспределение Тверь» иными наградами) и решением генерального директора.

5.2.6. По итогам смотров-конкурсов, производственных соревнований размеры премий работникам-призерам смотров-конкурсов (производственных соревнований) устанавливаются «Положением о конкурсе профессионального мастерства среди работников АО «Газпром газораспределение Тверь» в следующих размерах:

- 1 место – до 10 МТС¹⁰;
- 2 место – до 8 МТС;
- 3 место – до 5 МТС.

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

5.3.1. Работникам, оплачиваемым по повременно-индивидуальной системе оплаты труда, единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается в размере до одного должностного оклада.

5.3.2. Работникам, оплачиваемым по повременно-премиальной системе оплаты труда, единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается в размере до одного должностного оклада (тарифной ставки).

5.3.3. Единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается на основании распоряжения о предоставлении отпуска работнику продолжительностью не менее 14 календарных дней.

5.3.4. В случае переноса ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 124 ТК РФ работнику выплачивается единовременная стимулирующая выплата в текущем рабочем году на основании решения генерального директора (для работников филиала – директора филиала).

5.4. Генеральному директору Общества единовременные премии, указанные в настоящем разделе (за исключением единовременной стимулирующей

¹⁰ МТС (минимальная тарифная ставка) – расчетная величина, принимаемая для выплат социальных льгот и компенсаций работникам, устанавливается приказом Генерального директора Общества по согласованию с Управлением по работе с персоналом ООО «Газпром межрегионгаз» – Управляющей организации ОАО «Газпром газораспределение».

выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску, предусмотренной п.5.3. настоящего раздела), выплачиваются по решению Совета директоров после представления соответствующих обоснований.

5.5. Единовременное премирование работников Общества осуществляется на основании приказов генерального директора Общества.

5.6. Работникам Общества, имеющим дисциплинарные взыскания на дату издания приказа о единовременном премировании, единовременные премии, упомянутые в настоящем разделе, могут быть уменьшены или не выплачиваться полностью.

6. Вознаграждение по итогам работы за год

6.1. В целях повышения мотивации в выполнении поставленных задач, улучшении состояния трудовой и производственной дисциплины предусматривается выплата работникам Общества вознаграждения по итогам работы за год.

6.1.1. Вознаграждение планируется в Бюджете доходов и расходов Общества и выплачивается работникам после подведения годовых итогов производственно-хозяйственной деятельности за выполнение основных плановых технико-экономических показателей работы Общества.

6.1.2. При невыполнении плановых показателей, установленных для Общества, филиала, структурного подразделения, сумма средств для выплаты вознаграждения может быть снижена.

6.1.3. Размер годового вознаграждения, выплачиваемого в целом по Обществу в соответствии с настоящим Положением, не может превышать одного среднемесячного фонда заработной платы Общества за отчетный год для работников с повременно-премиальной и другими системами оплаты труда и двух среднемесячных окладов для работников с повременно-индивидуальной системой оплаты труда.

6.1.4. Вознаграждение выплачивается в пределах средств, предусмотренных на эти цели утвержденным Бюджетом доходов и расходов.

6.2. Вознаграждение может быть выплачено в полном размере работникам, отработавшим в Обществе полный календарный год в соответствии с производственным календарем (работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, – в соответствии с утвержденным графиком работы) и состоящим в списочном составе Общества на последний рабочий день в календарном году, за который выплачивается вознаграждение.

Работникам, принятым на работу в Общество с первого рабочего дня года, за который выплачивается вознаграждение, вознаграждение выплачивается в полном объеме, как работникам, проработавшим полный календарный год.

6.3. Работники, проработавшие полный календарный год, за который выплачивается вознаграждение, и уволившись до момента его выплаты, имеют право на получение этого вознаграждения в общем порядке и в сроки,

установленные в Обществе.

6.4. Вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени работникам, не проработавшим полный календарный год в Обществе в связи с:

6.4.1. Призывом на срочную военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

Возвращением после окончания срока службы непосредственно на работу в Общество, если до призыва на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу непосредственно предшествовала работа в Обществе.

6.4.2. Необходимостью ухода за ребенком до достижения им возраста 14-ти (детей-инвалидов возраста 18-ти) лет.

Возвращением по достижении ребенком указанного возраста непосредственно на работу в Общество, если до необходимости ухода за ребенком до достижения им возраста 14-ти (детей-инвалидов возраста 18-ти) лет непосредственно предшествовала работа в Обществе.

6.4.3. Переходом на освобожденную выборную работу.

Возвращением после окончания срока выборной работы непосредственно на работу в Общество, если до перехода на освобожденную выборную работу непосредственно предшествовала работа в Обществе.

6.4.4. Уходом в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Возвращением после достижения ребенком указанного возраста непосредственно на работу в Общество, если до ухода в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет непосредственно предшествовала работа в Обществе.

6.4.5. Выходом на пенсию по старости, инвалидности.

6.4.6. Болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности в соответствии с медицинским заключением.

6.4.7. Ликвидацией филиалов, сокращением численности или штата работников.

6.4.8. Отказом от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.

6.4.9. Переводом мужа или жены работника на работу в другую местность.

6.4.10. Восстановлением на работе другого работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.

6.4.11. Признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4.12. Истечением срока трудового договора, заключенного на срок не

менее года.

6.4.13. Переводом в ПАО «Газпром», в дочерние общества ПАО «Газпром»¹¹, в организации группы ООО «Газпром межрегионгаз»¹².

6.4.14. Поступлением на работу в Общество после увольнения по причинам, указанным в пунктах 6.4.5. – 6.4.12. настоящего Положения, из Общества или из ПАО «Газпром», или из дочерних обществ ПАО «Газпром»¹³, или из организаций группы ООО «Газпром межрегионгаз»¹⁴, если поступлению на работу непосредственно предшествовала работа в указанных организациях.

6.4.15. Поступлением на работу в Общество переводом из ПАО «Газпром» или из дочерних обществ ПАО «Газпром»¹⁵, или из организаций группы ООО «Газпром межрегионгаз»¹⁶.

6.4.16. Увольнением работника в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

6.4.17. Расторжением трудового договора по инициативе работника-инвалида, беременной женщины, работника, имеющего на иждивении трех или более детей в возрасте до 16-ти (учащихся – до 18-ти) лет.

6.4.18. Смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим (при этом вознаграждение выплачивается в порядке, установленном законодательством РФ).

6.5. При повременно-индивидуальной системе оплаты труда вознаграждение работника определяется в размере до двух должностных окладов с учетом требований Положения о КПЭ.

Порядок предоставления и проверки исходных данных для расчета значений КПЭ деятельности Общества за год приведен в Положении о КПЭ.

6.5.1. При изменении размеров должностных окладов (тарифных ставок) в течение отчетного года вознаграждение выплачивается исходя из среднемесячного должностного оклада (тарифной ставки) в расчете за год.

6.5.2. В расчетный период, учитываемый при определении размера вознаграждения, не включается время:

- в случаях, когда за работником сохраняется средний заработок (в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском по беременности и родам и др.), кроме

¹¹ Здесь и далее по тексту.

Перечень дочерних обществ ПАО «Газпром» приведен на официальном сайте ПАО «Газпром».

¹² Здесь и далее по тексту.

Перечень организаций, входящих в группу ООО «Газпром межрегионгаз», приведен в Положении о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» для работников АО «Газпром газораспределение Тверь».

До утверждения в установленном порядке Положения о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» для работников АО «Газпром газораспределение Тверь», необходимо руководствоваться действующим Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы АО «Газпром газораспределение Тверь».

¹³ См. примечание 5 к пункту 6.4.13. настоящего Положения.

¹⁴ См. примечание 6 к пункту 6.4.13. настоящего Положения.

¹⁵ См. примечание 5 к пункту 6.4.13. настоящего Положения.

¹⁶ См. примечание 6 к пункту 6.4.13. настоящего Положения

времени пребывания в служебной командировке, на военных сборах, времени исполнения государственных и общественных обязанностей, времени отсутствия в дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленных в связи с этим дней отдыха, в ежегодных отпусках (основном и дополнительном);

- надбавки за стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»¹⁷;

- в случаях, когда работник находился в отпуске без сохранения заработной платы.

6.5.3. Расчетный размер вознаграждения для работников Общества с повременно-индивидуальной системой оплаты труда определяется по формуле:

$$B = \left(\sum_{i=1}^n [OK_i \times (D_{нкм} - D_{нсп.з-к})] / D_{нкг} \right) \times 2 \times K_{КПЭ_год} \times K_{исп} \times K,$$

где

B – вознаграждение по итогам работы за год;

OK – должностной оклад (тарифная ставка) работника, которому производится выплата вознаграждения;

n – количество изменений должностных окладов (тарифных ставок) в течение календарного года, за который выплачивается вознаграждение;

$D_{нкм}$ – количество календарных дней, в течение которых действовал данный должностной оклад (тарифная ставка);

$D_{нсп.з-к}$ – количество календарных дней, когда за работником сохранялся средний заработок, кроме случаев указанных в п. 6.5.2;

$D_{нкг}$ – количество календарных дней в году, за который выплачивается вознаграждение;

$K_{КПЭ_год}$ – коэффициент, определенный исходя из рейтинговой оценки деятельности Общества в соответствии с Положением о КПЭ ($0,4 \leq K_{КПЭ_год} \leq 1$);

$K_{исп}$ – коэффициент, характеризующий исполнительскую дисциплину и эффективность труда работника за отчетный год;

При полном размере вознаграждения $K_{исп}$ равен 1,0.

При повышении размера вознаграждения $K_{исп}$ больше 1,0, но меньше или равен 1,25.

При снижении размера вознаграждения $K_{исп}$ больше или равен 0,9, но меньше или равен 1,0;

K – коэффициент, отражающий соотношение размера созданного оценочного обязательства на выплату вознаграждения по итогам года к максимально возможному размеру вознаграждения.

6.6. При повременно-премиальной системе оплаты труда вознаграждение выплачивается по итогам оценки выполнения подразделениями Общества показателей для определения размера вознаграждения по итогам работы за год.

¹⁷ См. примечание 7 к пункту 5.2.1. настоящего Положения.

Конкретные показатели для определения размера вознаграждения по итогам работы за год работникам разрабатываются Обществом самостоятельно и утверждаются приказом генерального директора Общества.

Для определения размера вознаграждения по итогам работы за год для каждого структурного подразделения предусматривается от 2-х до 5-ти показателей. В составе показателей для определения размера вознаграждения по итогам работы за год в обязательном порядке должен быть предусмотрен показатель «Достижение целей в области производственной безопасности» с удельным весом 5%.

6.6.1. Размер вознаграждения определяется как произведение годовой заработной платы за фактически отработанное время и вознаграждения, приходящегося на рубль заработной платы, коэффициента, характеризующего исполнение показателей для определения размера вознаграждения по итогам работы за год ($K_{\text{пок}}$), а также коэффициента, характеризующего исполнительскую дисциплину и эффективность труда работника за отчетный год ($K_{\text{исп}}$)

6.6.1. Годовая приведенная заработная плата определяется как произведение годовой заработной платы за фактически отработанное время и коэффициента дифференциации. Коэффициент дифференциации к заработной плате устанавливается по шкале в зависимости от стажа в организациях группы лиц ООО «Газпром межрегионгаз»¹⁸:

Стаж работы в организациях группы лиц ООО «Газпром межрегионгаз» ¹⁹	Коэффициент дифференциации
свыше 1 года до 3 лет включительно	1,0
свыше 3 лет до 5 лет включительно	1,5
свыше 5 лет	2,0

6.6.2. Определение размера вознаграждения, приходящегося на 1 рубль заработной платы, производится делением суммы средств, предусмотренных для выплаты вознаграждения, на годовую приведенную заработную плату всех работников, оплата труда которых производится по повременно-премиальной системе оплаты труда.

6.6.3. В расчет годовой заработной платы за фактически отработанное время не включаются следующие выплаты:

- выплаты, исчисленные по среднему заработку, кроме оплаты времени пребывания в служебной командировке (при этом из сохраненного среднего заработка исключаются вознаграждение по итогам работы за предыдущий год, все единовременные премии и выплаты);

¹⁸ См. примечание 6 к пункту 6.4.13. настоящего Положения

¹⁹ См. примечание 1 к пункту 5.2.1. настоящего Положения

- вознаграждение по итогам работы за предыдущий год;
- единовременные премии и выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения;
- выплаты социального характера, выплачиваемые в соответствии с Положением о социальном обеспечении работников.

6.6.4. В состав годовой заработной платы работника, учитываемой для расчета вознаграждения, включаются следующие выплаты, производимые из фонда заработной платы:

- оплата по должностным окладам (тарифным ставкам);
- оплата за работу в нерабочие праздничные и выходные дни, а также за сверхурочную работу – в одинарном размере;
- доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, разделение рабочего дня на части, руководство бригадой, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- оплата за работу в ночное время;
- надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам) за высокие достижения в труде, за профессиональное мастерство, за классность;
- премия за результаты производственно-экономической деятельности;
- оплата за дни командировок (при этом из сохраненного среднего заработка исключаются вознаграждение по итогам работы за предыдущий год, единовременные премии и выплаты).

6.7. При изменении в течение отчетного года системы оплаты труда расчет вознаграждения работника производится отдельно по каждой системе.

6.8. Размер вознаграждения может быть увеличен за высокие показатели эффективности труда (рост производительности и качества труда, проявление инициативы в освоении новой техники и современных технологий, применение современных методов труда, снижение материальных затрат и т.д.).

6.8.1. Максимальный размер увеличения вознаграждения не должен превышать 25% полного размера вознаграждения, определенного в соответствии с пунктами 6.5. и 6.6. ($1,0 < K_{\text{исп}} \leq 1,25$).

6.8.2. Увеличение размера вознаграждения производится в пределах средств, предусмотренных Обществом на его выплату.

6.9. В связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины и ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей в течение отчетного года работнику Общества размер вознаграждения может быть снижен или не выплачиваться полностью.

6.9.1. Снижение размера вознаграждения может быть произведено при недобросовестном исполнении своих должностных обязанностей и нарушениях трудового распорядка в течение года, не приведших к негативным последствиям для структурного подразделения или Общества, в случае, если на работника не наложено дисциплинарное взыскание (ст. 192 ТК

РФ). Факты нарушения исполнительской дисциплины и ненадлежащего исполнения должностных обязанностей должны быть оформлены соответствующими актами, служебными записками, объяснительными, распоряжениями и приказами по Обществу (филиалу).

В данном случае размер снижения вознаграждения не должен превышать 10%, при этом применяемый коэффициент $K_{исп}$ может составлять не менее 0,9, но менее 1,0 ($0,9 \leq K_{исп} < 1,0$).

6.9.2. Работникам Общества, получившим в течение года дисциплинарные взыскания (статья 192 ТК РФ), вознаграждение устанавливается в размере, не превышающим:

- при наличии замечания – 75% от полного размера вознаграждения, определенного в соответствии с пунктами 6.5. и 6.6;
- при наличии выговора – 50% от полного размера вознаграждения, определенного в соответствии с пунктами 6.5. и 6.6.

6.9.3. При наличии у работника неоднократных дисциплинарных взысканий в течение года, за который выплачивается вознаграждение, вознаграждение не выплачивается.

6.10. Изменение размера вознаграждения по правилам пунктов 6.7. и 6.8. производится по предложению непосредственного руководителя работника, согласованному с руководителем структурного подразделения, в котором работник работает, а также с заместителем генерального директора по направлению деятельности (для работников филиалов - директора филиала).

6.11. Обоснование для определения размера вознаграждения работникам Общества по установленной форме (Приложение 1) представляется руководителями подразделений и утверждается решением генерального директора (для работников филиалов - директора филиала).

6.12. Выплата вознаграждения до истечения отчетного года не допускается.

6.13. Выплата вознаграждения по итогам работы за год осуществляется на основании приказов генерального директора Общества.

6.14. Решение о выплате вознаграждения генеральному директору Общества принимается уполномоченным органом управления Обществом с учетом результатов ранжирования Общества в соответствии с Положением о КПЭ после подведения Общим собранием акционеров (участников) Общества итогов деятельности Общества за год.

7. Особенности оплаты труда для отдельных видов работ

7.1. Оплата труда за работу в сверхурочное время производится согласно действующему законодательству (ст. 152 ТК РФ): за первые два часа в полуторном размере часовой ставки, последующие часы - в двойном размере часовой ставки. Часовая ставка определяется исходя из тарифной ставки или должностного оклада, установленного работнику.

7.2. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

7.3. За работу в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.4. Работникам, направленным в служебную командировку, оплата труда производится в соответствии со ст. 167 ТК РФ.

7.5. *Особенности организации оплаты труда работников при суммированном учете рабочего времени.*

7.5.1. Для работников, работающих по графику сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Продолжительность учетного периода составляет год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

В случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени для водителей автомобиля устанавливается один месяц. Продолжительность учетного периода может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - с иным представительным органом работников. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с требованиями ст. 104 ТК РФ.

7.5.2. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанные часы в расчетном месяце по часовой ставке.

Часовая ставка при суммированном учете рабочего времени определяется исходя из тарифной ставки (должностного оклада), установленной в трудовом договоре, и учетного периода:

- если учетный период год, то часовая ставка определяется путем деления тарифной ставки (должностного оклада) на среднемесячную норму часов за год по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе;
- если учетный период квартал, то часовая ставка определяется путем деления тарифной ставки (должностного оклада) на среднемесячную норму часов

за квартал по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе;

- если учетный период месяц, то часовая ставка определяется путем деления тарифной ставки (должностного оклада) на норму часов за месяц по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе.

7.5.3. Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учетный период компенсируется на основании ст. 152 ТК РФ (пункт 7.1. настоящего Положения).

Наличие сверхурочных часов и их количество при суммированном учете рабочего времени определяется по истечении учетного периода.

Количество сверхурочных часов, подлежащих оплате по окончании учетного периода, рассчитывается, как разница между фактически отработанными в учетном периоде часами и нормой рабочих часов, установленных производственным календарем за учетный период.

8. Заключительные положения

8.1. Пересмотр (индексация) должностных окладов (тарифных ставок) работников Общества производится в соответствии с утвержденными Схемами, в зависимости от изменения индекса потребительских цен на товары и услуги в целом по Российской Федерации.

Генеральный директор

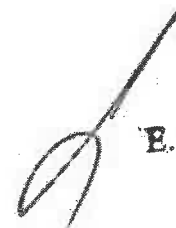
АО «Газпром газораспределение Тверь»



А.Н. Светашов



О.В. Гура



Е.А. Шамардин



В.Ю. Киреев

Приложение 1
к Положению об оплате труда
и материальном стимулировании работников
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

СПРАВКА - ОБОСНОВАНИЕ

по размеру вознаграждения работникам _____
(наименование подразделения)

№ п/п	Наименование структурного подразделения (отдела, службы, группы и т.п.)	Наименование должности/профессии	ФИО работника	Дисциплинарные взыскания			Состояние исполнительской дисциплины	
				«выговор»/«замечание»	Дата, № приказа	Снижение вознаграждения, %	К _{исп} (от 0,9 до 1,25)	обоснование
1								
2								
3								
4								
...

Руководитель структурного подразделения

И.О.
Фамилия

Приложение 6
к Коллективному договору
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

ПОЛОЖЕНИЕ
о социальном обеспечении работников
АО «Газпром газораспределение Тверь»

Тверь

Оглавление

1. Общие положения	76
2. Льготы и компенсации для всех работников	77
3. Льготы и компенсации женщинам, другим работникам с семейными обязанностями и молодым работникам	80
4. Льготы для семей работников, пострадавших от несчастных случаев или получивших профзаболевание на производстве	81
5. Особые положения	82
6. Содействие занятости	82
Приложение 1	84
Приложение 2	85

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о социальном обеспечении работников АО «Газпром газораспределение Тверь» (далее – Положение) разработано на основе Типового положения о социальном обеспечении работников организаций группы лиц ООО «Газпром межрегионгаз».

1.2. Предоставление льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах утвержденного на отчетный год бюджета доходов и расходов АО «Газпром газораспределение Тверь» (далее – Общество) и является правом, а не обязанностью Общества.

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

1.4. В настоящем Положении применяются следующие термины:

Возраст, дающий право на пенсию по старости:

– возраст, дающий право на пенсию по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим по 31 декабря 2018 г.;

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

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

Пенсия по инвалидности:

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

– с 01 января 2015 г. – страховая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Пенсия по старости:

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

– с 01 января 2015 г. страховая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Средний заработок – средняя заработная плата, размер которой определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Положение о социальном обеспечении работников Общества от «06» марта 2013г. прекращает свое действие с даты вступления в силу настоящего Положения.

2. Льготы и компенсации для всех работников

2.1. Обеспечивается медицинское обслуживание работников на основе добровольного медицинского страхования, в соответствии с действующими в Обществе нормативными документами, производится профилактическое медицинское обследование работников с целью поддержания здоровья и оказания своевременной медицинской помощи.

2.2. Работникам один раз в год частично компенсируется стоимость расходов, связанных с отдыхом на объектах санаторно-курортного обеспечения.

Компенсация может производиться в отношении расходов, понесенных на следующие цели:

- приобретение санаторно-курортных путевок в санатории, санатории - профилактории, пансионаты.

Частичная компенсация расходов производится в зависимости от стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»¹ в следующих размерах:

Стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»	Процент компенсации	Предельная сумма компенсации, МТС
От 5 до 10 лет (включительно)	20%	2
От 10 до 20 лет (включительно)	30%	3
Свыше 20 лет	50%	5

Для получения компенсации расходов, связанных с пребыванием на объектах санаторно-курортного обеспечения необходимо представить: документы об оплате (выписку по счету банковской карты, заверенную печатью или штампом банка, приходный кассовый ордер, кассовый чек или платежное поручение и т.п.), договор на оказание санаторно-курортных услуг, обратный (отрывной) талон к путевке (при их отсутствии – справку, подтверждающую пребывание по путевке), рекомендацию от медицинского работника о необходимости прохождения санаторно-курортного лечения.

2.3. Производится оплата стоимости обучения работников, направляемых на учебу на семинары, курсы повышения квалификации в соответствии с договорами, заключаемыми Обществом с образовательными учреждениями.

2.4. Осуществляется дополнительное пенсионное обеспечение работников через АО «НПФ ГАЗФОНД» (далее – Фонд) в соответствии с положением о Негосударственном пенсионном обеспечении работников при наличии финансово-экономической возможности.

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

¹ Стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» определяется в соответствии с Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» для работников Общества.

В случае отсутствия у Общества финансово-экономической возможности предоставить обе льготы, предусмотренные пп. 2.4, 2.6 настоящего Положения, негосударственное пенсионное обеспечение производится при отказе работника (заявление, Приложение № 1) от единовременной выплаты, предусмотренной п. 2.6 настоящего Положения.

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

2.5.1. 2 МТС (в течение календарного года):

– работникам, имеющим многодетную семью (многодетная семья – семья, воспитывающая троих и более детей в возрасте до 18 лет, а также детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, в возрасте до 24 лет). Если в Обществе работают оба супруга, то указанная льгота предоставляется одному из них;

2.5.2. 20% от суммы понесенного работником материального ущерба, но не более 25 МТС – в случае порчи или кражи личного имущества неустановленными лицами, а также его утраты при пожаре, стихийном бедствии и т.п. (при наличии подтверждающих документов из компетентных органов о событии, повлекшем возникновение ущерба).

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

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

2.5.4. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (включительно) производится выдача новогодних подарков. Если в обществе работают оба родителя, то новогодние подарки выдаются одному из них.

2.6. Работникам, уволившимся из Общества по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия по пп. 5–11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) по достижении возраста, дающего право на пенсию по старости, в том числе при ее досрочном назначении, а также при увольнении на пенсию по инвалидности производится выплата единовременного пособия исходя из среднего заработка, в зависимости от стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» в следующих размерах:

Стаж работы	Размер пособия работникам, которым установлена повременно-премиальная система оплаты труда, средних зарплаток	Размер пособия работникам, которым установлена повременно-индивидуальная система оплаты труда, средних зарплаток
От 5 до 10 лет (включительно)	2	1,5
Свыше 10 до 15 лет (включительно)	2,5	2
Свыше 15 до 20 лет (включительно)	3	2,5

Стаж работы	Размер пособия работникам, которым установлена повременно-премиальная система оплаты труда, средних заработков	Размер пособия работникам, которым установлена повременно-индивидуальная система оплаты труда, средних заработков
Свыше 20 лет	3,5	3

Работникам, имеющим стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» до 5 лет, при увольнении на пенсию по инвалидности единовременное пособие выплачивается в размере одного среднего заработка.

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

Работники имеют право на получение единовременного пособия только один раз.

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

В случае отсутствия у Общества финансово-экономической возможности предоставить обе льготы, предусмотренные пп. 2.4, 2.6 настоящего Положения, единовременное пособие при увольнении на пенсию производится при отказе работника (заявление, Приложение № 2) от негосударственного пенсионного обеспечения.

Работникам, принятым на работу в Общество после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости, единовременное пособие не выплачивается.

2.7. Указанное в п. 2.6 настоящего Положения единовременное пособие выплачивается также работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности или штата, а также в связи с ликвидацией организации, но не ранее чем за два года до достижения ими возраста, дающего право на пенсию по старости.

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

2.9. В случае смерти работника:

– оказывается (по заявлению родственников) материальная помощь в размере 5 МТС одному из членов семьи умершего работника, при отсутствии членов семьи – близким или иным родственникам, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию

погребения умершего, что подтверждается соответствующими документами (счета, квитанции, чеки и др.);

Право на получение материальной помощи по погребению умершего сохраняется в течение шести месяцев после смерти работника.

2.10. В случае смерти близкого родственника работника (супруга (супруги), детей, родителей работника), оказывается материальная помощь в размере 2,5 МТС.

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

3. Льготы и компенсации женщинам, другим работникам с семейными обязанностями и молодым работникам

3.1. Работникам, впервые вступившим в брак, выплачивается единовременная материальная помощь в размере 2,5 МТС. Если оба супруга работают в Обществе, то указанная льгота предоставляется каждому.

3.2. Работникам (одному из родителей, в случае если оба работают в Обществе) при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет) выплачивается единовременная материальная помощь в размере 3 МТС. В случае рождения (усыновления, удочерения или оформления опекуна) одновременно двух и более детей единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка

3.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выплачивается ежемесячное пособие в размере 0,5 МТС, пособие выплачивается также работникам усыновившим (удочерившим) ребенка. Указанное ежемесячное пособие может выплачиваться иным работникам (отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком) при условии невозможности осуществления ухода за ребенком матерью по причине ее длительного заболевания, инвалидности, лишения родительских прав, признания безвестно отсутствующей, отбывания наказания в местах лишения свободы.

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

3.4. Работникам обеспечивается снижение стоимости содержания детей в оздоровительных лагерях в следующем порядке:

– производится частичная компенсация расходов работникам Общества на содержание детей в оздоровительных лагерях в размере 50% от стоимости путевок, но в сумме не более 6 МТС на ребенка. Компенсация расходов на содержание детей в оздоровительных лагерях производится один раз в год;

Если оба супруга работают в Обществе, то компенсация, указанная в настоящем пункте, выплачиваются одному из них.

3.5. Выплачивается дополнительная ежемесячная материальная помощь в размере 0,5 МТС:

- работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида.

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

3.6. Молодым работникам, впервые поступившим на работу в Общество в течение шести месяцев после окончания образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования (в случае получения данного образования впервые), выплачивается единовременное пособие в размере 4 МТС на обустройство по новому месту жительства, переезд к которому связан с устройством на работу в Общество, при условии переезда на новое место жительства из других местностей Российской Федерации. Право на получение единовременного пособия сохраняется в течение одного года со дня заключения трудового договора.

Молодыми работниками считаются работники не старше 35 лет. Под предыдущим местом жительства следует понимать место постоянной регистрации работников до поступления в образовательное учреждение.

4. Льготы для семей работников, пострадавших от несчастных случаев или получивших профзаболевание на производстве

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

4.1.1. При смертельном исходе – 15 МТС (одному из членов семьи умершего работника);

4.1.2. При установлении инвалидности:

I группы – 12 МТС;

II группы – 6 МТС;

III группы – 3 МТС;

4.1.3. При несчастном случае с временной утратой трудоспособности более четырех месяцев подряд – 1,5 МТС, при установлении инвалидности без ограничения способности к трудовой деятельности – 3 МТС.

Дополнительное единовременное пособие выплачивается на основании решения генерального директора Общества. Право на получение дополнительного единовременного пособия сохраняется в течение года со дня получения профессионального заболевания или наступления несчастного случая. Дополнительное единовременное пособие выплачивается Обществом в денежной форме не позднее двух месяцев со дня обращения работника, пострадавшего от несчастного случая или получившего профессиональное заболевание, либо членов семьи работника в случае его смерти.

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

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

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

5. Особые положения

Суммы льгот и компенсаций, указанные в настоящем Положении, пересматриваются одновременно с изменением (увеличением, уменьшением) МТС.

6. Содействие занятости

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

6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Общество обязуется в письменной форме сообщать об этом работникам не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, поставив в известность в этот же срок соответствующую службу занятости.

Массовым увольнением считается увольнение из компании по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

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

6.4. Работники не увольняются по сокращению численности или штата в период их временной нетрудоспособности и в период нахождения в отпуске.

В соответствии с нормами трудового законодательства не подлежат увольнению по данному основанию также следующие категории работников:

- лица моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- беременные женщины;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) без матери.

**Генеральный директор
АО «Газпром газораспределение
Тверь»**

«14» апреля 2022 г.



А.Н. Светашов

С.А. Дорхин



Е.А. Данилина



Е.А. Шамардин

Приложение 1
к Положению
о социальном обеспечении работников
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

**Форма отказа от единовременного пособия при увольнении на пенсию в
пользу негосударственного пенсионного обеспечения**

Генеральному директору
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

от _____

должность

подразделение

ФИО

Заявление

Я, _____, выражаю свое согласие на получение негосударственного пенсионного обеспечения в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников АО «Газпром газораспределение Тверь» и отказываюсь от единовременного пособия при увольнении на пенсию в соответствии с Положением о социальном обеспечении работников АО «Газпром газораспределение Тверь»

Подпись

Дата

С.А. Дорохин

Приложение 2
к Положению
о социальном обеспечении работников
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

**Форма отказа от негосударственного пенсионного обеспечения в пользу
единовременного пособия при увольнении на пенсию**

Генеральному директору
АО «Газпром газораспределение
Тверь»

от _____

должность

подразделение

ФИО

Заявление

Я, _____, выражаю свое согласие на получение единовременного пособия при увольнении на пенсию, предусмотренного Положением о социальном обеспечении работников АО «Газпром газораспределение Тверь» и отказываюсь от негосударственного пенсионного обеспечения, предусмотренного Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников АО «Газпром газораспределение Тверь», в соответствии с п. 2.6 Положения о социальном обеспечении работников АО «Газпром газораспределение Тверь».

Подпись

Дата

С.А. Дорохин