

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 5

**о внесении изменений и продлении
Коллективного договора
Открытого акционерного общества
«Газпром газораспределение Воронеж»
на 2020-2022 годы**

Работники ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» в лице их представителя – председателя Первичной профсоюзной организации «Газпром газораспределение Воронеж профсоюз» О. В. Бельковой и Работодатель в лице его представителя – генерального директора ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» К.В. Зубарева, руководствуясь статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации, подписали настоящее дополнительное соглашение № 5 о нижеследующем:

1. В связи с истечением срока действия Коллективного договора ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» на 2020-2022 годы стороны договорились продлить срок действия Коллективного договора на период по 31 декабря 2025 года.

2. Пункт 11.1 Раздел 11. «Заключительные положения» Коллективного договора ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» дополнить абзацем следующего содержания:

«Сторонами продлен срок действия Коллективного договора на период по 31 декабря 2025 года».

3. Приложение № 1 «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» к Коллективному договору изменить и изложить в новой редакции (Приложение 1).

4. Приложение № 3 «Перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» к Коллективному договору изменить и изложить в новой редакции (Приложение 2).

5. Настоящее дополнительное соглашение № 5 является неотъемлемой частью Коллективного договора ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» на 2020-2022 годы и вступает в силу с 20 января 2023 г.

Приложения:

1. Приложение № 1 к Коллективному договору ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» на 2020-2022 годы «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» на 24 л. в 1 экз.

2. Приложение № 3 к Коллективному договору ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» на 2020-2022 годы «Перечень должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» на 2 л. в 1 экз.

От Работодателя

(подпись)

К.В.Зубарев

(инициалы, фамилия)

Генеральный директор
ОАО «Газпром газораспределение
Воронеж»

« 20 » января 2023г.



От работников

(подпись)

О.В.Белькова

(инициалы, фамилия)

Председатель Первичной
профсоюзной организации
«Газпром газораспределение Воронеж
профсоюз»

« 20 » января 2023г.



Приложение 1
к дополнительному соглашению № 5
к Коллективному договору
ОАО «Газпром газораспределение
Воронеж»
на 2020-2022

Работодатель



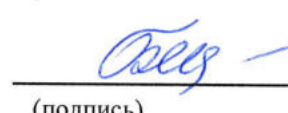
К.В.Зубарев
(инициалы, фамилия)

Генеральный директор
ОАО «Газпром газораспределение
Воронеж»



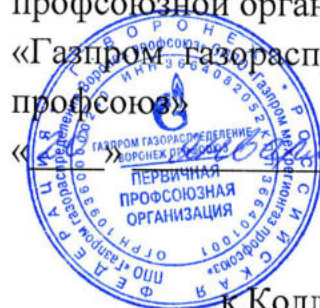
«20» января 2023г.

По поручению работников



О.В.Белькова
(инициалы, фамилия)

Председатель Первичной
профсоюзной организации
«Газпром газораспределение Воронеж
профсоюз»



«20» января 2023г.

Приложение № 1
к Коллективному договору
ОАО «Газпром газораспределение
Воронеж»
на 2020-2022

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников
ОАО "Газпром газораспределение Воронеж"

Воронеж

Настоящее Положение вводится в целях упорядочения оплаты труда и материального стимулирования работников ОАО «Газпром газораспределение Воронеж» (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. В Обществе применяются следующие системы оплаты труда: повременно-премиальная, повременно-индивидуальная, сдельно-премиальная и смешанная.

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.

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;
- надбавку за стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»¹;
- доплаты, надбавки и выплаты, предусмотренные ТК РФ и настоящим Положением.

1.7. Сдельно-премиальная система оплаты труда предусматривает

¹ 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 ОАО «Газпром газораспределение Воронеж».

начисление и выплату работнику заработной платы, включающей:

- оплату по сдельным расценкам;
- ежемесячную премию за результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- надбавку за стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»;
- доплаты, надбавки и выплаты, предусмотренные ТК РФ и настоящим Положением.

1.8. Смешанная система оплаты труда предусматривает начисление и выплату работнику заработной платы, включающей:

- должностной оклад (тарифную ставку);
- сдельный приработок, размер которого определяется в зависимости от объема и качества выполняемых работ (Приложение 1);
- надбавку за стаж работы в организациях группы лиц ООО «Газпром межрегионгаз»;
- доплаты, надбавки и выплаты, предусмотренные ТК РФ и настоящим Положением.

1.9. 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) и сдельные расценки

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 Схемами 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 уполномоченным органом управления 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 уполномоченным органом управления Общества.

2.4. Должностные оклады (тарифные ставки), определяемые в соответствии с утвержденными Схемами и штатными расписаниями Общества, устанавливаются работникам Общества генеральным директором Общества (работникам филиалов – директором филиала) при заключении

трудовых договоров. Должностной оклад генеральному директору Общества устанавливается лицом, уполномоченным на подписание трудового договора.

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.

2.5. Сдельные расценки – это размер заработной платы за единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Сдельные расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок и норм выработки (норм времени) и рассчитываются путем деления часовой (дневной, месячной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную, месячную) норму выработки.

Сдельные расценки утверждаются приказом генерального директора Общества.

2.6. При возобновлении действия приостановленного трудового договора работнику устанавливается должностной оклад с учетом индексации, проведенной в Обществе за весь период приостановления действия 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 и выплачиваются 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, повременно-премиальной, сдельно-премиальной и смешанной 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 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 зависимости от подкласса условий труда в следующих размерах:

- подкласс 3.1 – 4%;
- подкласс 3.2 – 8%;
- подкласс 3.3 – 12%;
- подкласс 3.4 – 16%.

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

3.3.2.1. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны – в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.3.2.2. За работу с шифрами, применяемыми в государственных и правительственных, ведомственных и межведомственных сетях шифровой связи – в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.1997 «1639 «О социальной защите работников шифровой службы в Российской Федерации».

3.4. *Надбавки и доплаты при повременно-премиальной, сдельно-премиальной и смешанной системах оплаты труда:*

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

3.4.1.1. 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.

3.4.1.2. 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%.

3.4.2. 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 локальным нормативным актом Общества.

3.4.2.3. За стаж работы в зависимости от стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»:

- от 1 до 5 лет – 3%;
- от 5 до 9 лет – 5%;
- от 9 до 14 лет – 10%;
- от 14 до 19 лет – 15%;
- от 19 до 24 лет – 20%;
- свыше 24 лет – 25%.

Стаж исчисляется ежемесячно по состоянию на первое число расчетного месяца.

Основанием для начисления надбавок за стаж работы являются данные о стаже, подтвержденные кадровыми службами.

При прекращении трудового договора с работником надбавка за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени.

Работникам, выполняющим наряду с основной работой дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, надбавка в соответствующем размере выплачивается к должностному окладу (тарифной ставке) по основной работе.

Надбавка за стаж работы не выплачивается:

- работникам за те месяцы, в которых имели дисциплинарные взыскания за нарушения трудовой и производственной дисциплины;
- работникам, принятым на работу по срочному трудовому договору на срок до 2 месяцев или работающим по совместительству.

3.5. Установление всех видов доплат и надбавок (за исключением надбавок за стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» и доплат за работу в ночное время) осуществляется на основании приказа генерального директора (директора филиала) на срок до 31 декабря текущего года. Надбавки за высокие достижения в труде и профессиональное мастерство могут быть установлены на срок не более одного квартала.

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 уполномоченного органа управления Общества. Размер премии определяется уполномоченным органом управления Общества по предложению Председателя Совета директоров Общества.

4.2.1.1.2. По решению уполномоченного органа управления 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:

$$\text{Пинд.} = \text{ОК} \times \text{К} \times 12,5\% + \text{ОК} \times \text{Кпок} \times 12,5\%, \text{ где}$$

Пинд. – размер индивидуальной премии;

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

Кпок – коэффициент, отражающий выполнение установленных целевых показателей по функциям управления;

К – коэффициент, отражающий выполнение установленных планов производственной деятельности и соблюдения финансово-экономической дисциплины в целом по Обществу.

4.2.1.2.2. Показатели премирования разрабатываются Обществом самостоятельно².

² На период разработки и утверждения целевых показателей может применяться К.

Для заместителя генерального директора, курирующего вопросы управления персоналом, обязательные целевые показатели направлены письмом ООО «Газпром межрегионгаз» от 20.05.2022 № СТ-15/3212.

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

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

4.2.1.2.5. 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, оплачиваемым по повременно-премиальной или сдельно-премиальной системе оплаты труда, устанавливается ежемесячное премирование в размере – до 30%.

4.3.1. Премия начисляется на сдельный заработок, должностной оклад (тарифную ставку) за фактически отработанное время, а также на доплаты и надбавки к нему, за исключением надбавки за стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз».

4.3.2. Премирование руководителей, специалистов, служащих и рабочих производится ежемесячно за выполнение установленных условий и показателей премирования.

Условия и показатели премирования работников за результаты производственно-экономической деятельности утверждаются приказом генерального директора Общества³.

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

Премирование распространяется на освобождённых профсоюзных работников, которым ежемесячная премия начисляется в размере до 30% должностного оклада.

4.3.3. 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;

³ Для премирования руководителей, специалистов и служащих Общества рекомендовано установить следующие показатели:

- первый показатель характеризует результаты производственно-экономической деятельности Общества и оценивается в размере 30% от должностного оклада (тарифной ставки) с учетом доплат и надбавок;
- второй показатель специфический, отражает непосредственную деятельность исполнителя (группы исполнителей или подразделения) и оценивается в размере 45% от должностного оклада (тарифной ставки) с учетом доплат и надбавок.

- 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.

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

4.3.5. Действие данного раздела не распространяется на работников Общества, которым установлена смешанная система оплаты труда.

5. Единовременное премирование

5.1. Премирование 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 приказами генерального директора Общества.

До начала работ составляется задание. В задании указывается состав работ, сроки их выполнения, исполнители, ответственный 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.

К особо важным заданиям могут быть отнесены работы по подготовке к использованию рационализаторских предложений, а также работы по подготовке не создающих экономический эффект рационализаторских предложений (вознаграждение авторам (соавторам)). Размер поощрения за выполнение указанных работ определяется в соответствии с Типовым положением о рационализаторской деятельности для организаций, входящих в группу АО «Газпром газораспределение» и оказывающих услуги по транспортировке газа и/или технической эксплуатации сетей газораспределения.

Суммарный размер премий за выполнение ОВЗ для одного работника Общества не может превышать трех 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 и каждые последующие 5 лет) в зависимости от стажа работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз» 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 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) работника по состоянию на 01 февраля текущего года работникам, состоящим в трудовых отношениях с Обществом на 01 февраля текущего года (размер премии определяется без учета стажа работы).

5.2.3. Ко Дню работников нефтяной и газовой промышленности (другие профессиональные праздники не являются основанием для премирования работников) в зависимости от стажа работы в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) по состоянию на 01 августа текущего года работникам, состоящим в трудовых отношениях с Обществом на 01 августа текущего года в следующих размерах:

- 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»⁴ 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 одного должностного оклада (тарифной ставки).

При награждении корпоративными и иными наградами размер премии и вознаграждения определяется соответствующими положениями о наградах и решением генерального директора Общества.

5.2.6. По итогам смотров-конкурсов, производственных соревнований (размеры премий работникам-призерам смотров-конкурсов (производственных соревнований) устанавливаются положениями Общества о проведении смотров-конкурсов (производственных соревнований) в следующих размерах:

- 1 место – до 10 МТС⁵;
- 2 место – до 8 МТС;
- 3 место – до 5 МТС.

5.2.7. В период приостановления действия трудового договора работнику выплачиваются премии ко Дню защитника Отечества 23 февраля (мужчины), Международному женскому дню 8 Марта (женщины), Дню работников нефтяной и газовой промышленности, к юбилейным датам работника и организации⁶.

Размеры премий определяются с учетом индексации, проведенной в организации, и стажа работника, включающего период приостановления действия трудового договора, на дату издания организационно-распорядительного документа о выплате премии.

⁵ 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 АО «Газпром газораспределение».

⁶ Работникам, в отношении которых действие трудовых договоров приостановлено в период с 21 сентября 2022 г. до даты внесения настоящих изменений, также выплачиваются:

- премии к юбилейным датам работника и организации – в случае наступления события в указанный период;
- единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску, если в 2022 года право работника на указанную выплату не было реализовано.

5.3. 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.

5.4. Единовременные премии, предусмотренные пунктом 5.2, в целом по Обществу планируются в размере не более двух средних должностных окладов в год на одного работника.

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

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

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

5.5.3. Единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается один раз в год на основании приказа о предоставлении отпуска работнику продолжительностью не менее 14 календарных дней и личного заявления работника на данную выплату.

5.5.4. 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).

В случае приостановления действия трудового договора работнику выплачивается единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не позднее дня приостановления действия трудового договора, если в текущем году право работника на указанную выплату не было реализовано⁷.

В случае если период приостановления действия трудового договора превышает один календарный год и право работника на единовременную стимулирующую выплату к ежегодному оплачиваемому отпуску в таком календарном году не было реализовано, указанная выплата производится в последний рабочий день этого календарного года.

5.6. Генеральному директору Общества указанные в настоящем разделе единовременные премии (за исключением единовременной

⁷ Работникам, в отношении которых действие трудовых договоров приостановлено в период с 21 сентября 2022 г. до даты внесения настоящих изменений, также выплачиваются:

- премии к юбилейным датам работника и организации – в случае наступления события в указанный период;

- единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску, если в 2022 года право работника на указанную выплату не было реализовано.

стимулирующей выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску, предусмотренной п.5.5. настоящего раздела), выплачиваются по решению уполномоченного органа управления Общества после предоставления соответствующих обоснований.

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

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. Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется по итогам оценки выполнения подразделениями Общества показателей для определения размера вознаграждения по итогам работы за год.

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 уволившиеся 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»⁸, в организации группы ООО «Газпром межрегионгаз»⁹.

⁸ Здесь и далее по тексту.

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

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», или из организаций группы ООО «Газпром межрегионгаз», 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», или из организаций группы ООО «Газпром межрегионгаз».

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).

6.4.19. Приостановлением действия трудового договора работника (восстановлением действия трудового договора работника).

6.5. При повременно-индивидуальной системе оплаты труда вознаграждение работника определяется в размере до двух должностных окладов.

6.5.1. При изменении размеров должностных окладов в течение отчетного года вознаграждение выплачивается исходя из среднемесячного должностного оклада 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 времени пребывания в служебной командировке, на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации с отрывом от производства по направлению организации, 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);

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

6.5.3. Расчетный размер вознаграждения для генерального директора Общества определяется уполномоченным органом управления Общества по предложению Председателя Совета директоров Общества.

⁹ 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 ОАО «Газпром газораспределение Воронеж».

В случае невыполнения мероприятий, предусмотренных пообъектными планами-графиками догазификации на основании заключенных договоров на технологическое присоединение, выплата вознаграждения по итогам работы за год не производится.

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

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

где

B – вознаграждение по итогам работы за год;

OK – должностной оклад 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;

$K_{кку_{год}}$ – коэффициент качества управления.

$K_{пок_{год}}$ – коэффициент, отражающий выполнение установленных целевых показателей по функциям управления;

$K_{исп}$ – 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, сдельно-премиальной и смешанной системах оплаты труда вознаграждение выплачивается по итогам оценки выполнения подразделениями Общества показателей для определения размера вознаграждения по итогам работы за год.

Конкретные показатели для определения размера вознаграждения по итогам работы за год работникам разрабатываются Обществом самостоятельно и утверждаются приказом генерального директора Общества¹⁰.

¹⁰ Для руководителей и специалистов подразделений по работе с персоналом, обязательные

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 приведенной 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 ($K_{\text{исп}}$).

6.6.2. 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 ООО «Газпром межрегионгаз»:

Стаж работы в организациях группы ООО «Газпром межрегионгаз»	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

6.6.3. 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, сдельно-премиальной, смешанной системам оплаты труда.

6.6.4. 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, единовременные премии и выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями);
- вознаграждение по итогам работы за предыдущий год;
- надбавки за стаж работы в организациях группы «Газпром межрегионгаз»;

показатели направлены письмом ООО «Газпром межрегионгаз» от 20.05.2022 № СТ-15/3212

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, а также надбавка за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны;

- надбавки за работу с шифрами, применяемыми в государственных правительственных, ведомственных и межведомственных сетях шифровальной связи;

- единовременные премии и выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения;

- выплаты социального характера, выплачиваемые в соответствии с Положением о социальном обеспечении работников.

6.6.5. 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 по сдельным расценкам;
- 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;

- сдельный приработок;

- оплата за дни командировок (при этом из сохраненного среднего заработка исключаются вознаграждение по итогам работы за предыдущий год, единовременные премии и выплаты, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

6.7. После определения размера вознаграждения на него начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

6.9. 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.).

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

6.9.2. Увеличение размера вознаграждения производится в пределах

средств, предусмотренных Обществом на его выплату.

6.10. 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.

6.10.1. 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 ($0,9 \leq K_{исп} < 1,0$).

6.10.2. 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.

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

6.11. Изменение размера вознаграждения по правилам пунктов 6.9. и 6.10. 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 – директором филиала).

6.12. Обоснование для определения размера вознаграждения работникам Общества по установленной форме (Приложение 2) представляется руководителями подразделений и утверждается решением генерального директора (для работников филиалов - директора филиала).

6.13. Выплата вознаграждения до истечения отчетного года не допускается.

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

6.15. 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 (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, при этом заработная плата за месяц, в котором использован другой день отдыха уменьшению не подлежит.

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

7.5. *Особенности организации и 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 (нормальная продолжительность) или 36-часовой рабочей недели (сокращенная продолжительность);

- 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 (нормальная продолжительность) или 36-часовой рабочей недели (сокращенная продолжительность);

- 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 (нормальная продолжительность) или 36-часовой рабочей недели (сокращенная продолжительность).

7.5.3. Переработка сверх нормального числа рабочих часов за учетный период компенсируется на основании ст. 152 ТК РФ (пункт 7.2. настоящего Положения).

Наличие сверхурочных часов и их количество при суммированном учете рабочего времени определяется по истечении учетного периода (год, квартал, месяц).

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 связи с ростом индекса потребительских цен на товары и услуги в целом по Российской Федерации, в пределах утвержденного бюджета доходов и расходов Общества.

Порядок определения сдельного приработка работников подразделений

Размер сдельного приработка подразделения, работники которого заняты в прочей деятельности и которым установлена смешанная система оплаты труда, зависит от объема и качества выполненных подразделением работ в отчетном месяце, и определяется по формуле:

$$СП = ФЗП - ЗП_{\text{баз}},$$

где

СП – сдельный приработок подразделения;

ФЗП – общий размер фонда заработной платы подразделения за месяц (без учета единовременных премий, единовременной стимулирующей выплаты к отпуску, вознаграждения по итогам работы за год);

ЗП_{баз} – базовые выплаты из фонда заработной платы работникам подразделения за отработанное время (оплата по должностным окладам (тарифным ставкам), сумма доплат, надбавок, выплаты, обусловленные районным регулированием, оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время), а также оплата дней основного и дополнительного оплачиваемого отпуска, дней командировок, доплата сверх размера пособия по временной нетрудоспособности, оплата труда работников, привлекаемых на основе заключенных договоров возмездного оказания услуг (подряда).

Общий размер фонда заработной платы подразделения за месяц (ФЗП) определяется по следующей формуле:

$$ФЗП = V_{\text{вып раб}} \times Д \times K_{\text{кач}} \times K_{\text{срок}},$$

где

$V_{\text{вып раб}}$ – объем выполненных подразделением работ за месяц;

Д – коэффициент, отражающий долю выплачиваемого подразделению за месяц общего фонда оплаты труда от объема выполненных работ;

$K_{\text{кач}}$ – интегральный коэффициент, отражающий оценку качества выполненных работ ($K_{\text{кач}} \leq 1$);

$K_{\text{срок}}$ – интегральный коэффициент, отражающий оценку своевременности выполненных работ ($K_{\text{срок}} \leq 1$).

Распределение сдельного приработка между работниками подразделения производится руководителем подразделения пропорционально установленным должностным окладам (тарифным ставкам) работников с учетом отработанного времени и с учетом индивидуальных коэффициентов трудового участия работников подразделения.

Коэффициент трудового участия работника определяется руководителем подразделения с учетом следующих критериев:

- выработки работника;
- качество и своевременность выполненных работником работ;
- дисциплина организации труда.

Сдельный приработок руководителя подразделения определяется общими достигнутыми показателями подразделения, находящегося в подчинении руководителя, по следующей формуле:

$$СП_{\text{рук}} = ЗП_{\text{окл рук отр}} \times K_{\text{дисц}} \times K_{\text{ту}} \times СП / ЗП_{\text{окл отр}},$$

где

$СП_{\text{рук}}$ – сдельный приработок руководителя подразделения;

$ЗП_{\text{окл рук отр}}$ – оплата труда по должностному окладу руководителя подразделения (с учетом отработанного времени);

$K_{\text{дисц}}$ – коэффициент, определяемый вышестоящим руководителем и учитывающий дисциплину организации труда руководителя подразделения, т.е. степень исполнения работником норм, правил и действующих распорядительных ($K_{\text{дисц}} \leq 1$);

$K_{\text{ту}}$ – коэффициент трудового участия руководителя подразделения, определяемый вышестоящим руководителем, с учетом трудового вклада руководителя подразделения в общий объем выполняемых функций;

$СП$ – размер сдельного приработка подразделения, находящегося в подчинении руководителя, за отчетный месяц;

$ЗП_{\text{окл отр}}$ – оплата труда по должностным окладам (тарифным ставкам) всех работников подразделения, находящегося в подчинении руководителя, включая руководителя (с учетом отработанного времени).

СПРАВКА - ОБОСНОВАНИЕ

по размеру вознаграждения работникам _____
(наименование подразделения)

№ п/п	Наименование подразделения/ должности	ФИО работника	Дисциплинарные взыскания			Состояние исполнительской дисциплины	
			«выговор»/ «замечание »	Дата, № приказа	Снижение вознагражде- ния, %	$K_{исп}$ (от 0,9 до 1,25)	обоснов ание
	Наименование Управления						
1	Начальник управления						
2	Заместитель начальника управления						
	Наименование отдела в составе Управления						
1	Начальник отдела						
2	Главный специалист						
...	...	...	...	...	...	...	...

Руководитель структурного
подразделения

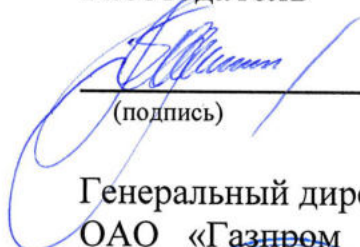
И.О.
Фамилия

(Управления, самостоятельного отдела, службы)

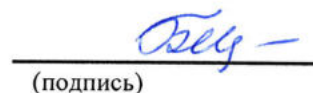
Приложение 2
к дополнительному соглашению № 5
к Коллективному договору
ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»
на 2020-2022 годы

Работодатель

По поручению работников



К.В.Зубарев
(инициалы, фамилия)



О.В.Белькова
(инициалы, фамилия)

Генеральный директор
ОАО «Газпром газораспределение
Воронеж»

Председатель Первичной
профсоюзной организации
«Газпром газораспределение Воронеж
профсоюз»

« 20 » 2022г.



« 20 » 2022г.

Приложение № 3
к Коллективному договору
ОАО «Газпром газораспределение
Воронеж»
на 2020-2022

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем
ОАО «Газпром газораспределение Воронеж»

Должность	Количество дней дополнительного отпуска, в календарных днях
Генеральный директор	6
Заместители генерального директора	6
Главный бухгалтер	6
Директор филиала	6
Водитель автомобиля руководителя (генерального директора; заместителя генерального директора; главного бухгалтера; директора филиала)	5
Водитель автомобиля отдела (отдела капитального строительства и инвестиций; производственно- технического отдела; юридического управления; отдела промышленной безопасности, охраны труда и экологии; отдела внутреннего контроля и аудита;	5

отдела строительства и реконструкции; отдела по работе с имуществом; отдела информационных технологий и связи, отдела главного энергетика; группы главного метролога; службы по работе с персоналом; группы по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям; профкома)	
Референт (секретарь руководителя)	3