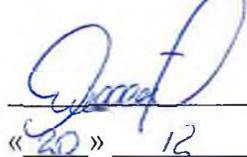


Директор ЧПОУ «Газпром техникум  
Новый Уренгой»



С.В. Ялов

«20» 12 2024 г.

Председатель первичной профсоюзной  
организации «Газпром техникум Новый  
Уренгой профсоюз»



К.А. Гапшенко

«20» 12 2024 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЧПОУ «ГАЗПРОМ ТЕХНИКУМ НОВЫЙ УРЕНГОЙ»  
НА 2025 – 2027 ГОДЫ**

**СМК.11.ПО.ОР.052.009-24**

*Утвержден комиссией по регулированию  
социально-трудовых отношений  
20 декабря 2024 г.*

Новый Уренгой  
2024



## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Раздел 1. Общие положения.....	4
Раздел 2. Взаимоотношения сторон.....	5
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....	6
Раздел 4. Оплата труда.....	9
Раздел 5. Содействие занятости.....	11
Раздел 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	12
Раздел 7. Охрана труда.....	24
Раздел 8. Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов.....	26
Раздел 9. Контроль выполнения договора.....	28
Раздел 10. Заключительные положения.....	28
Приложение № 1 Состав комиссии.....	29
Приложение № 2 Список должностей работников Техникума, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день ...	30
Приложение № 3 Положение об оплате труда ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» СМК.11.ПО.ОР.139.	
Приложение № 4 Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях ПАО «Газпром» работникам ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой».....	31
Приложение № 5 Маршрутный лист.....	36
Приложение № 6 Реестр чеков.....	37
Лист согласования.....	38
Лист регистрации изменений.....	39
Лист ознакомления.....	40

## ВВЕДЕНИЕ

Настоящий коллективный договор (*далее – Договор*) заключен между работниками Частного профессионального образовательного учреждения «Газпром техникум Новый Уренгой», (*далее – Работники*) в лице Председателя первичной профсоюзной организации «Газпром техникум Новый Уренгой профсоюз» (*далее – ППО «ГТНУ профсоюз»*) Гапшенко Константина Александровича, действующего на основании Устава, и ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» (*далее – Работодатель*) в лице директора Ялова Сергея Викторовича, действующего на основании Устава, *именуемыми в дальнейшем Стороны*.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов Сторон, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – Кодекс*), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (*далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*), а также Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ и организаций на 2022 – 2024 годы.

Цель заключения Договора:

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

– создание на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности Работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» (*далее – Техникум*);

– 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 Техникума.

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

**Основные термины:**

Для целей Договора применяются следующие термины и определения:

**Выборный орган первичной профсоюзной организации** – ППО «ГТНУ профсоюз».

**Дети-сироты** – лица в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба или единственный родитель.

**Единый социальный тариф** (*далее – ЕСТ*) – величина, применяемая для расчета размеров социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных Договором, соответствующая на дату подписания настоящего Дополнительного соглашения величине, действующей минимальной тарифной ставки.

Величина ЕСТ подлежит изменению (увеличению) по решению Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» с учетом финансово-экономических возможностей Работодателя. При этом размер повышения ЕСТ соответствует размеру повышения тарифных ставок и должностных окладов, установленному приказом ПАО «Газпром» о повышении тарифных ставок и должностных окладов Работников.

При изменении (увеличении) ЕСТ исчисление размера социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется исходя из величины ЕСТ, действующей на момент возникновения права Работника на выплаты.

**Лица из числа детей-сирот** – лица в возрасте от 18 до 24 лет, у которых, когда они находились в возрасте до 18 лет, умерли оба или единственный родитель.



**Многодетная семья** – семья, в которой родились и (или) воспитывается трое и более детей (в том числе усыновленные, а также пасынки и падчерицы) в возрасте до 18 лет, а обучающиеся по очной форме обучения в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы, – до 24 лет.

В составе многодетной семьи не учитываются дети, в отношении которых родители лишены родительских прав или ограничены в родительских правах.

**Молодые Работники** – лица в возрасте до 35 лет (если в законодательстве или Договоре не указан иной возраст).

**Члены семьи Работника:**

– дети в возрасте до 18 лет (дети-инвалиды – без ограничения возраста), в том числе неусыновленные (при этом брак между супругами должен быть официально зарегистрирован);

– супруг (супруга);

– совершеннолетние дети в возрасте до 24 лет, обучающиеся по очной форме обучения в учебных заведениях.

**Близкие родственники Работника:**

– родные брат, сестра;

– родители обоих супругов.

**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 года;

– возраст, достижение которого с 01 января 2019 года, дает право на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в действующей редакции).

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Действие Договора распространяется на всех Работников Техникума.

1.2. Признание бывших Работников пенсионерами Техникума и их социальная защита осуществляется в соответствии с Положением о социальной защите пенсионеров ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» (СМК.11.ПО.ОР.187).

1.3. Регулирование социально-трудовых отношений в Техникуме, 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 Техникуме (*далее – Комиссия*), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон (Приложение № 1).

Комиссия осуществляет толкование положений Договора. Разъяснения Комиссии по вопросам применения положений Договора являются обязательными для Работников и Работодателя и доводятся до их сведения.

1.4. Обязательства, предусмотренные Договором, могут быть исполнены только при наличии финансово-экономических возможностей Техникума.

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



## Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

### **2.1. Стороны обязуются:**

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

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные Договором обязательства.

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

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

2.1.5. Разрабатывать социальные программы, включая программы, направленные на оздоровление 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 сметы доходов и расходов Техникума.

2.2.2. Принимать меры, направленные на:

- охрану здоровья Работников и создание безопасных условий труда;
- повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников в соответствии с действующими в Техникуме локальными нормативными актами.

2.2.3. Поощрять Работников, в соответствии с законодательством, в порядке, установленном локальными нормативными актами Техникума за заслуги и высокие результаты в труде.

2.2.4. Признавать ППО «ГТНУ профсоюз» единственным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с ППО «ГТНУ профсоюз» в соответствии с Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом ППО «ГТНУ профсоюз» и настоящим Договором.

2.2.5. Обеспечивать участие ППО «ГТНУ профсоюз» в разработке программ по социальной защите Работников.

2.2.6. Размещать на официальных информационных ресурсах Техникума (официальный сайт, доска почета и др.) Техникума персональные данные сотрудников с их письменного разрешения.

### **2.3. ППО «ГТНУ профсоюз» 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 профсоюза, уполномочивших соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации



представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

2.3.3. Осуществлять контроль соблюдения 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 обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

### Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка с учетом мнения ППО «ГТНУ профсоюз» в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

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

3.3. Работодатель может устанавливать сменную работу в соответствии со статьей 103 Кодекса.

При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение ППО «ГТНУ профсоюз» в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.4. Работодатель устанавливает суммированный учет рабочего времени в соответствии со статьями 104 и 300 Кодекса.

Введение суммированного учета рабочего времени (включая вахтовый метод работы) допускается с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе и при вахтовом методе работы) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или)



неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

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

3.5. По соглашению между Работниками и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю для категорий Работников, предусмотренных статьей 93 Кодекса.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работников производится пропорционально отработанному ими времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. Привлечение Работников к работе за пределами, установленной для Работника продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в порядке, предусмотренном статьей 99 Кодекса.

3.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях в порядке, предусмотренном статьей 113 Кодекса.

3.8. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.9. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта, принимаемого с учетом мнения ППО «ГТНУ профсоюз».

3.10. В течение рабочего дня (смены) Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 (двух) часов и не менее 30 (тридцати) минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работниками и Работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха Работников.



3.12. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), продолжительность которых должна быть не менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе – два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день в неделю. Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (или 56 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) также предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.14. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами Техникума и ПАО «Газпром»:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 и не более 14 календарных дней (Приложение № 2);
- работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;
- выполняющим функции членов добровольной пожарной дружины;
- выполняющим функции внутренних аудиторов;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.15. Работникам, имеющим ребенка в возрасте до 16 лет (одному из родителей, опекуну, попечителю, приемному родителю), по их письменному заявлению Работодатель ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

3.16. В случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Время предоставления отпусков данным категориям Работников учитывается при составлении графика отпусков.

3.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.18. При наличии финансовых возможностей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в порядке, предусмотренном статьей 126 Кодекса.

3.19. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам допускается не более чем за два года.



Общая продолжительность отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ППО «ГТНУ профсоюз» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

3.21. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью и в случаях, предусмотренных статьями 128 и 263 Кодекса, иными федеральными законами и другими локальными актами.

3.22. В каникулярное время, в случаях необходимости, Работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.23. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.24. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Техникума. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. В этот период педагогические Работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.25. В соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» педагогические работники Техникума, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определены в Положении о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическими работниками ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» СМК.ПО.ОР.165.

#### 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 другие



## ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой»

выплаты в соответствии с законодательством и на основе локальных нормативных актов Техникума, принимаемых с учетом мнения ППО «ГТНУ профсоюз».

Положение об оплате труда работников ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» (*далее – Положение*) разработано на основе Типового положения об оплате труда работников организаций ПАО «Газпром».

Единые корпоративные нормы по оплате труда предусмотрены Типовым положением об оплате труда работников организаций ПАО «Газпром»<sup>1</sup>.

Положение является приложением № 3 к настоящему Договору.

4.2. Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется с учетом мнения ППО «ГТНУ профсоюз».

4.3. Минимальная тарифная ставка<sup>2</sup> устанавливается приказом ПАО «Газпром» с учетом мнения МПО ПАО «Газпром». На основе минимальной тарифной ставки определяются диапазоны должностных окладов (тарифных ставок) Работников, оплачиваемых по Базовой единой тарифной сетке.

4.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме два раза в месяц в следующие сроки:

– за первую половину месяца 29-го числа в размере пропорционально отработанному времени с учётом надбавок и доплат, которые не зависят от оценки (результатов) работы за месяц с учётом районного коэффициента и надбавок за проживание в районах Крайнего Севера.

При совпадении дня выплаты с последним днём месяца (как правило, февраль) днём выплаты является 28-е число;

– окончательный расчёт 14-го числа следующего месяца.

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

Выплаты Работникам производятся по письменному заявлению Работника, перечисляются на указанный им счет электронной банковской карты, выпущенной финансовым учреждением. Расходы по перечислению денежных средств, причитающихся работнику, осуществляется за счет средств работодателя.

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

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

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

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со статьей 236 Кодекса. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя

<sup>1</sup> На момент заключения Договора действует Типовое положение об оплате труда работников организаций ПАО «Газпром», утвержденное приказом ПАО «Газпром» от 03.11.2010 № 274, с последующими изменениями и дополнениями.

<sup>2</sup> Минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда основного производства (добыча, транспортировка, переработка газа (конденсата, нефти), подземное хранение газа) в нормальных условиях труда по Базовой единой тарифной сетке.



4.8. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать каждого Работника любым доступным способом, включая электронную рассылку о:

– составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– 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;

– об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения ППО «ГТНУ профсоюз».

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

4.10. Оплата труда в районах Крайнего Севера осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера начисляется на фактический месячный заработок.

Работникам Техникума районный коэффициент к заработной плате устанавливается в размере 1,7.

Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в указанных районах. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты, устанавливается в порядке, предусмотренном статьей 317 Трудового кодекса и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

### **5.1. Стороны обязуются:**

5.1.1. Осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами, и Договором.

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

### **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и ППО «ГТНУ профсоюз» 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 организации по инициативе Работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.



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

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

**5.3. ППО «ГТНУ профсоюз» обязуется:**

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

5.3.2. Обеспечивать контроль соблюдения законодательства о занятости.

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

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

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

6.1.1. Один раз в два года компенсировать Работникам и всем неработающим членам семьи Работника стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. Неработающим членам семьи Работника проезд учитывается независимо от времени использования отпуска Работником, оплата проезда производится после использования Работником отпуска с оплатой проезда.

6.1.2. \*Один раз в два года (при предоставлении отпуска без оплаты проезда) оплачивать Работнику стоимость проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

6.1.3. Один раз в два года компенсировать Работникам, находящимся в отпуске по уходу за детьми в возрасте до трех лет стоимость проезда к месту отдыха и обратно любым видом транспорта (кроме такси) в пределах территории Российской Федерации.

6.1.4. Определить датой начала, дающего право Работнику на компенсацию расходов, двухлетний период работы по трудовому договору. Право возникает у Работника при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска или его части за первый год работы в Техникуме.

Право должно быть реализовано в течение индивидуального двухлетнего непрерывного периода работы, а исчисление очередного периода производится с календарного дня, следующего за окончанием предыдущего двухлетнего периода.

Работник может воспользоваться данным правом и в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, предоставленном начиная со второго, четвертого, шестого и т.д. года непрерывной работы в Техникуме.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если Работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

6.1.5. Производить Работникам доплату сверх размера пособия по временной нетрудоспособности, исчисленного в соответствии с Федеральным законом «Об



ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой»

обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», с учетом страхового стажа, до следующих размеров среднего заработка:

– 100 процентов – Работникам по листкам нетрудоспособности по беременности и родам;

– 85 процентов – Работникам, которым установлена повременно-премиальная система оплаты труда на основе Единой тарифной сетки;

– 75 процентов – Работникам, которым установлены другие системы оплаты труда.

Доплата не производится при наступлении временной нетрудоспособности:

– в период нахождения Работников в отпуске с последующим увольнением,

– предоставленном в соответствии со статьей 127 Кодекса;

– в случаях, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору;

– в случаях, когда заболевание или травма наступили вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

При наличии оснований для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности, предусмотренных пунктами 1 и 2 части 1 статьи 8 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», доплата по листкам нетрудоспособности может выплачиваться в следующих размерах:

– 75 процентов – Работникам, которым установлена повременно-премиальная система оплаты труда на основе Единой тарифной сетки;

– 65 процентов – Работникам, которым установлены другие системы оплаты труда.

Для расчета доплаты средний заработок определяется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Периодом для расчета среднего заработка являются два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам.

6.1.6. Производить выплату единовременного пособия Работникам (по их заявлению), увольняющимся из Техникума по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия по пунктам 5 – 11 статьи 81 Кодекса) достигших возраста, дающего право на пенсию по старости, в том числе и при ее досрочном назначении, а также при увольнении на пенсию по инвалидности, исходя из среднего заработка в зависимости от стажа работы в организациях ПАО «Газпром»<sup>3</sup> в следующих размерах:

Стаж работы	Размер пособия Работникам, которым установлена повременно-премиальная система оплаты труда (количество средних заработков)	Размер пособия Работникам, которым установлена повременно-индивидуальная система оплаты труда (количество средних заработков)
от 10 до 15 лет (включительно)	10	8

<sup>3</sup> Стаж работы в организациях ПАО «Газпром» определяется в соответствии с Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях ПАО «Газпром» работникам ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» (приложение № 4).



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

Работникам, имеющим стаж работы в организациях ПАО «Газпром» до десяти лет, при увольнении на трудовую пенсию по инвалидности единовременное пособие выплачивается в размере одного среднего заработка.

Указанное единовременное пособие выплачивается также Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, а также в связи с ликвидацией организации, но не ранее чем за два года до достижения ими возраста, дающего право на пенсию по старости.

В случае смерти Работника достигшего возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, или оформившего досрочную пенсию по старости, либо инвалидности, а также имеющего право на получение единовременного пособия, указанное пособие выплачивается лицам, являющимся наследниками по завещанию и (или) по закону, на основании их письменных заявлений.

Работники имеют право на получение данного пособия только один раз за все время работы в организациях ПАО «Газпром».

Действие подпункта 6.1.6. распространяется на Работников:

- принятых на работу в ПАО «Газпром» или его организации до даты подписания Дополнительного соглашения №22 к Генеральному коллективному договору ПАО «Газпром», либо в порядке перевода от другого работодателя;

- имеющих право на получение единовременного пособия на условиях Договора, действовавшего до даты подписания Дополнительного соглашения №22 к Генеральному коллективному договору ПАО «Газпром».

6.1.7. Возмещать ущерб вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, выплачивать единовременную компенсационную выплату в следующих размерах:

- при установлении инвалидности:

- I группы – 10 годовых заработков;

- II группы – 5 годовых заработков;

- III группы – 1 годовой заработок;

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

- при установлении инвалидности без ограничения способности к трудовой деятельности – 1 годовой заработок;

- при временной утрате трудоспособности более четырех месяцев подряд – 0,5 годового заработка.



Единовременная компенсационная выплата выплачивается Работодателем за вычетом страховых выплат, предусмотренных законодательством, а также страховых выплат, причитающихся Работнику (выгодоприобретателю, наследникам Работника) в случаях его страхования по договорам добровольного страхования за счет средств Работодателя.

Единовременная компенсационная выплата выплачивается на основании решения Работодателя с учетом мнения ППО «ГТНУ профсоюз».

Право на получение единовременной компенсационной выплаты сохраняется в течение года со дня наступления профессионального заболевания или несчастного случая на производстве. Единовременная компенсационная выплата выплачивается Работодателем в денежной форме не позднее двух месяцев со дня обращения пострадавшего от несчастного случая. В случае смерти Работника единовременная компенсационная выплата выплачивается лицам, являющимся наследниками по завещанию и (или) по закону, на основании их письменных заявлений.

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

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

6.1.8. Осуществлять оплату лечения заболеваний, протезирования и других видов медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве, по заключению органов здравоохранения, в случае, если Работники не застрахованы Работодателем по договорам добровольного медицинского страхования.

6.1.9. Направлять на лечение согласно медицинским показаниям работающих инвалидов, получивших трудовое увечье во время работы в Техникуме. В случае невозможности направления на лечение выплачивать один раз в год материальную помощь в размере не менее четырех и не более шести ЕСТ.

6.1.10. Сохранять членам семьи Работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве, право на участие в корпоративной программе жилищного обеспечения, возможность получать медицинское обеспечение в порядке, установленном локальными нормативными актами Техникума, а их детям возможность пользоваться дошкольными образовательными, общеобразовательными организациями и организациями отдыха детей и их оздоровления на равных условиях с Работниками.

6.1.11. Оказывать дополнительную материальную помощь (по заявлениям Работников) в следующих случаях и размерах:

- а) не более двух ЕСТ (исходя из финансовой возможности Техникума):
- воинам-интернационалистам, воинам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайных ситуаций и при вооруженных конфликтах;
  - работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам, имеющим удостоверение установленного образца;
  - ветеранам боевых действий на территории других государств, а также бывшим военнослужащим, выполнявшим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах.



б) не более трех ЕСТ (исходя из финансовой возможности Техникума):

- имеющим многодетные семьи;
- из числа одиноких матерей (отцов);
- имеющим на иждивении ребенка инвалида.

в) не менее одной и не более четырех ЕСТ в случае смерти супруга (супруги), детей и родителей Работника.

Представляется заявление Работника с приложением:

- свидетельства о смерти либо копии свидетельства о смерти;
- документов, подтверждающих родственные отношения с умершим;
- документ, подтверждающий инвалидность.

В случае если в Техникуме работают несколько членов семьи, имеющих право на дополнительную материальную помощь, как имеющим многодетные семьи и в связи со смертью члена семьи, то указанная льгота предоставляется одному из них.

6.1.12. Оказывать материальную помощь, в случае смерти Работника одному из членов семьи<sup>4</sup> умершего, по их заявлению в размере 10 (десяти) ЕСТ.

Работодатель оплачивает расходы на погребение (в размере, не превышающем десяти ЕСТ) и перевозку умершего Работника (к месту захоронения в другой населенный пункт на территории РФ) по фактическим затратам.

6.1.13. Предоставлять по письменному заявлению Работников дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка с учетом специфики и особенностей деятельности техникума в случае смерти членов семьи Работника (супруга (супруги), детей и родителей Работника) – до 3 календарных дней, а в случае, если Работник выезжает к месту захоронения на дальние расстояния – до 9 календарных дней.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется 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 он предоставляется.

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

6.1.14. Выплачивать Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией Техникума, сокращением численности или штата единовременное пособие сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством, в размере не менее одной и не более трех ЕСТ.

6.1.15. Производить доплату до среднего заработка к компенсациям, выплачиваемым Работникам в соответствии со статьей 170 Кодекса, при их привлечении к исполнению государственных или общественных обязанностей.

6.1.16. Обеспечивать Работников комплексом медицинских мероприятий, направленных на оздоровление, профилактику заболеваемости, охрану и восстановление здоровья Работников, продление их профессионального долголетия, в том числе по договорам добровольного медицинского страхования, заключаемым Работодателем со страховыми компаниями.

<sup>4</sup> При отсутствии членов семьи – близким или иным родственникам, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию погребения умершего, с подтверждением затрат соответствующими документами (счета, квитанции, чеки и др.).



6.1.17. Направлять Работников на реабилитационно-восстановительное лечение в порядке, определенном «Положением о медицинском обслуживании ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» СМК.11.ПО.ОР.044.

6.1.18. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд АО «Негосударственный пенсионный фонд ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников<sup>5</sup>

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

### Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями

#### **Работодатель обязуется:**

6.2.1. Оказывать единовременную материальную помощь в размере трех ЕСТ Работникам, впервые вступившим в брак.

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

6.2.2. Выплачивать одному из родителей, работающему в Техникуме, при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет) единовременную материальную помощь в размере десяти ЕСТ.

В случае рождения двух и более детей (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях) единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

При рождении в семье третьего и последующих детей (усыновления, удочерения или оформления опекуна в вышеназванных случаях), размер единовременной материальной помощи, установленный коллективным договором, увеличивается на пять ЕСТ.

Представляется заявление Работника с приложением:

- свидетельства о рождении ребенка;
- решения о назначении Работника опекуном (в случае оформления опекуна);
- справки с места работы супруга (супруги) о том, что дополнительная материальная помощь по данному основанию не выплачивалась;
- паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства.

6.2.3. Выплачивать ежемесячное пособие в размере двух ЕСТ родителям (матери или отцу), в том числе усыновившим (удочерившим) ребенка, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По решению Работодателя указанное ежемесячное пособие может выплачиваться иным Работникам (отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам или опекунам, фактически осуществляющим уход за ребенком) при условии невозможности осуществления ухода за ребенком родителями по причине ее длительного тяжелого заболевания, инвалидности, лишения родительских прав, либо ограничения в родительских правах, 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.

<sup>5</sup> Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой», утвержденное приказом ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» от 20.08.2018 № 74-п, с последующими изменениями и дополнениями.



Представляется заявление Работника с приложением:

- приказа о нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- свидетельства о рождении ребенка;
- паспорта для подтверждения регистрации по месту жительства;
- документов, подтверждающих невозможность осуществления ухода за ребенком родителями: заключения врачебной комиссии лечебного учреждения о длительном тяжелом заболевании, решения суда о лишении родительских прав или ограничении в родительских правах, справки МСЭ об установлении инвалидности, решения суда о признании родителей безвестно отсутствующей, приговора суда или справки органов МВД об отбывании родителями наказания в местах лишения свободы.

Детям<sup>6</sup> умерших (погибших) Работников Работодатель обязуется:

6.2.4. Ежегодно оказывать материальную помощь в размере десяти ЕСТ на каждого ребенка.

Молодым Работникам

***Работодатель обязуется:***

6.2.5. Разрабатывать совместно с ППО «ГТНУ профсоюз» комплексные программы по работе с молодыми Работниками и мероприятия по их реализации.

6.2.6. Создавать молодым Работникам условия для:

- эффективной работы;
- развития и реализации творческой активности, интеллектуального потенциала;
- повышения квалификации и профессионального роста, получения второго (последующего) профессионального образования соответствующего уровня;
- активного отдыха, в том числе участия в спортивно-оздоровительных мероприятиях.

6.2.7. Содействовать работе советов молодых ученых и специалистов дочерних обществ ПАО «Газпром».

6.2.8. Выплачивать молодым Работникам (лицам в возрасте до 35 лет) процентную надбавку к заработной плате, установленную в соответствии со статьей 317 Кодекса, в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

6.2.9. Выплачивать ежемесячное пособие в размере 0,3 ЕСТ молодым Работникам, являющимся студентами профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, направленным Работодателем на учебу на основе договоров с образовательными организациями, при подтверждении обучения справкой учебного заведения по итогам учебы за семестр, в случае, если доход на одного человека в семье Работника составляет меньше прожиточного минимума, установленного на данной территории для трудоспособного населения.

6.2.10. Сохранять преимущественное право на поступление на работу в Техникум в течение трех месяцев после увольнения с военной службы или альтернативной гражданской службы за молодыми Работниками, работавшими до призыва на военную службу или альтернативную гражданскую службу в Техникуме.

<sup>6</sup> Данная норма распространяется на детей-сирот (лиц из числа детей-сирот), у которых в период с 2001 года умерли (погибли) родители, а также иных детей до достижения ими возраста 18 лет (обучающихся на очных отделениях образовательных учреждений – до 24 лет), у которых в период с 2004 года умер (погиб) один из родителей, являющийся Работником.



6.2.11. Определять размеры материальной помощи и пособий, предусмотренных подпунктами 6.2.1 – 6.2.4 и 6.2.9 Договора, Работникам Техникума с учетом районного коэффициента к заработной плате.

**6.3. Общие правила компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.**

6.3.1. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска Работника Техникума и обратно к месту постоянного жительства – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

– железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

– водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

– воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

– автомобильным транспортом – в транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии – в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости проезда наземным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на Работника и 30 килограммов на каждого члена семьи с учетом норм бесплатного провоза багажа на тот вид транспорта, которым следует Работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

Оплата (компенсация) проезда Работника и членов его семьи в соответствии с подпунктами 6.1.1 – 6.1.3 Договора производится на основании предъявленных билетов или других подтверждающих документов и осуществляется с учетом страхового взноса на личное страхование пассажиров на транспорте, комиссионного сбора, оплаты услуг по оформлению проездных документов, в том числе сбора за исполнение системы бронирования при оформлении билетов.

6.3.2. В случае если представленные Работником Техникума документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 6.3.1. настоящего Договора, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной Работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее – транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

6.3.3. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится на основании письменного заявления на имя директора с пометкой к оплате, а также при документальном подтверждении пребывания Работника Техникума и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:



а) при наличии железнодорожного сообщения – по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения – по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только морского или речного сообщения – по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

г) при наличии только автомобильного сообщения – по тарифу автобуса общего типа.

6.3.4. Компенсация расходов при проезде Работника Техникума и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания Работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования согласно атласу автомобильных дорог. Для компенсации расходов необходимы следующие документы:

- маршрутный лист (Приложение № 5) – указывается дата выбытия из населенного пункта (г. Новый Уренгой), дата прибытия в населенный пункт (место проведения отпуска), дата выбытия (из места проведения отпуска), дата прибытия из отпуска в населенный пункт (г. Новый Уренгой) с печатью или штампом (отметка ОК, или инспектора ГИБДД или отметка Администрации данного населенного пункта или другие подтверждающие документы/факты о прибытии и выбытии);

- копия технического паспорта автомобиля;

- копия водительского удостоверения;

- документ, подтверждающий состав семьи (в случае если Работник не является водителем автотранспорта);

- справка или заверенная копия справки независимой экспертной комиссии по оценке собственности (о расходе топлива);

- фискальные чеки на топливо (четко читаемые: дата, время, цена, количество в литрах, ИНН, наименование продавца топлива);

- документы (квитанции, чеки, справки) на провоз автомобиля на железнодорожной платформе или пароме в случае отсутствия дорог общего пользования на отдельных участках дорог);

- реестр чеков (Приложение № 6).

Стоимость дополнительных услуг и услуг, предоставляемых в пути (страховые и комиссионные сборы, оплата гостиницы, платная стоянка автомобиля и другие аналогичные услуги) оплате не подлежат.

6.3.5. В случае если Работник Техникума проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору Работника на основании заявления), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными пунктом 6.3.1. настоящего Договора категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

6.3.6. Компенсация расходов Работнику Техникума производится и при проезде несовершеннолетними и совершеннолетними детьми в возрасте до 24 лет, являющимися



членами семьи Работника и обучающимися по очной форме в учебных заведениях, находящихся на территории Российской Федерации и имеющих государственную аккредитацию из места расположения учебного заведения к месту постоянной регистрации (г. Новый Уренгой) родителей Работников и обратно. Данные расходы производятся в течение календарного года, совпадающего с отпуском Работника (с оплатой стоимости проезда) при наличии справки из учебного заведения, подтверждающей факт обучения и копии свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.

6.3.7. По пути следования до места проведения отпуска Работник и члены его семьи при необходимости могут произвести остановку в другом населенном пункте.

6.3.8. В случае использования Работником Техникума отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящими пунктом.

Согласно ст. 9 Федерального закона от 01.04.1993 г. № 4730-1 «О Государственной границе Российской Федерации» под пунктом пропуска через Государственную границу понимается территория (акватория) в пределах железнодорожной, автомобильной станции или вокзала, морского, речного порта, аэропорта открытых для международных сообщений (международных полетов), а также иной специально выделенный в непосредственной близости от Государственной границы участок местности, где в соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляется пропуск через Государственную границу лиц, транспортных средств, грузов, товаров и животных.

При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации или копии других документов таможенных и других органов.

В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту Работнику представляется справка о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета), выданная транспортной организацией, но не более фактической стоимости билета по данному маршруту. В случае отсутствия справки или из-за невозможности предоставить работником справку расчет производится, исходя из значений ортодромических расстояний при выполнении международных полетов. Данные значения размещены на сайте Главного центра Единой системы организации воздушного движения Российской Федерации (ГЦ ЕС ОрВД).

#### ***6.4. Порядок регулирования оплаты расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.***

6.4.1. По усмотрению директора Техникума и при имеющихся на эти цели средствах Работнику может быть выплачена сумма предварительной компенсации о предполагаемых расходах на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, но не более 80 % от примерной стоимости проезда. Для этого Работник Техникума должен представить заявление с визой директора Техникума не позднее, чем за 3 недели до начала отпуска.

В заявлении указываются:



а) фамилия, имя, отчество членов семьи Работника, имеющих право на компенсацию расходов;

б) даты рождения детей Работника;

в) место использования отпуска Работника и членов его семьи;

г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда.

6.4.2. Для окончательного расчета Работник обязан в течение 5 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (проездных билетов, в том числе электронных, багажных квитанций, посадочных талонов, других транспортных документов), справки с учебного заведения, копии свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения в случае компенсации расходов на совершеннолетних лиц до 24 лет, обучающихся по очной форме, справки с центра занятости, в случае компенсации расходов неработающим членам семьи и других документов, подтверждающих расходы. В случаях, предусмотренным Договором, Работником представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией. Окончательный расчет с Работником производится в течение 30 дней с момента предоставления отчета о произведенных расходах.

6.4.3. Работник Техникума обязан в течение 5 рабочих дней с даты предоставления отчета о произведенных расходах полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

6.4.4. В случае несвоевременного возврата неизрасходованных средств Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы Работника не позднее одного месяца со дня окончания срока предоставления отчета о произведенных расходах.

6.4.5. Компенсация расходов Работнику Техникума предоставляется только по основному месту работы.

6.4.6. Исходя из финансовой возможности Техникума, Работодатель имеет право предоставлять Работникам, заключившим трудовые договоры о работе с Работодателем, прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, следующие гарантии и компенсации, связанные с переездом:

– единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок или окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) Работника;

– оплата стоимости проезда Работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

– оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения Работником трудового договора.

Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти Работника), за исключением увольнения за виновные действия,



оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (кроме такси) и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам (кроме уплаты страховки за заявленную грузоотправителем ценность перевозимого имущества), а Работникам, имеющим необходимый льготный стаж для назначения пенсии (в районах Крайнего Севера – 15 лет, в приравненных к ним местностях – 20 лет), оплачивается стоимость провоза багажа из расчета не свыше десяти тонн на семью.

Оплате подлежат расходы по провозу багажа железнодорожным, водным и автомобильным транспортом.

Расходы по провозу багажа автомобильным транспортом компенсируются по фактическим затратам, но не выше стоимости его провоза на то же расстояние по тарифу железнодорожного (водного) транспорта.

При отсутствии железнодорожного (водного) транспорта расходы по провозу багажа оплачиваются по тарифам воздушного транспорта до ближайшей железнодорожной станции, морского или речного порта, открытого для навигации в данное время.

Оплата расходов по переезду к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, производится до Российского пограничного пункта согласно предъявленным подтверждающим документам (справкам) или по соответствующим тарифам до г. Москвы.

Указанные гарантии и компенсации предоставляются Работнику только по основному месту работы, один раз.

6.4.7. Для получения данной компенсации Работник (бывший Работник) в течение 12 месяцев с момента увольнения должен предоставить:

- заявление на имя руководителя о возмещении компенсационных расходов;
- отчет со всеми приложениями (подтверждающими фактические расходы документами).

6.4.8. Оплачивать стоимость проезда Работников на обследование и лечение в научно-диагностические и лечебные учреждения Российской Федерации при наличии медицинских показаний, заключения лечащего врача (выписка из амбулаторной карты, выписка из эпикриза, направления и пр.) Оплата производится согласно предъявленным билетам или другим подтверждающим документам.

### ***6.5. Работодатель имеет право в пределах, утвержденных ПАО «Газпром» сметы:***

6.5.1. Оказывать дополнительную материальную помощь Работникам (по их заявлению) в размере до двух ЕСТ в других исключительных случаях. Расходы на выплаты материальной помощи в исключительном случае осуществляются в рамках выделенных лимитов финансирования и не могут превышать величину из расчета 0,5 ЕСТ на одну единицу среднесписочной численности в год.

6.5.2. Предоставлять Работникам по их заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск до трех дней с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- а) рождение ребенка;
- б) собственной свадьбы;
- в) свадьбы детей;
- г) проводами детей на военную службу по призыву.



Дополнительные отпуска предоставляются в календарных днях. Отпуск, предусмотренный пунктом (б) предоставляется, в том числе Работникам, вступающим в брак неоднократно.

6.5.3. Предоставлять один раз в год по заявлению Работников дополнительный оплачиваемый отпуск с возможностью присоединения к ежегодному отпуску:

а) женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей – 3 календарных дня;

б) членам добровольной пожарной дружины – 1 календарный день;

в) внутренним аудиторам – 1 календарный день.

6.5.4. Предоставлять по письменному заявлению Работников отпуска без сохранения заработной платы по уходу за тяжелобольными близкими родственниками сроком до трех месяцев.

6.5.5. Производить в случае смерти супруга (супруги), детей и родителей Работника компенсацию стоимости проезда на похороны и обратно по предоставленным документам.

6.5.6. Предоставлять возможность Работникам и членам их семей посещать кружки и спортивные секции, организуемые на базе Техникума.

6.5.7. Предоставлять освобождение от оплаты стоимости образовательных услуг детям Работников, обучающихся по очной и заочной формам, а также по программам обучения дополнительного профессионального образования в Техникуме по их заявлению. Заявление оформляется в произвольной форме на имя директора Техникума.

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

6.5.9. Указанные гарантии и компенсации предоставляются Работнику только по основному месту работы.

6.5.10. Предоставлять по письменному заявлению Работников дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка при вакцинации (повторной вакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) после каждого компонента вакцины по 1 календарному дню, следующему за днем вакцинации.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется 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.

Отпуск предоставляется в календарных днях, не подлежит замене денежной компенсацией и переносу.

## Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

**7.1. Работодатель** в рамках реализации Политики ПАО «Газпром» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения **обязуется:**

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда.

7.1.2. Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.



Устанавливать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Исполнять обязанности в области охраны труда, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, включая обязанности, предусмотренные статьями 214; 214.1 Кодекса.

7.1.3. Осуществлять специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

С учетом своего финансово-экономического положения и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривать в локальных нормативных актах нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), сверх типовых норм, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Осуществлять за счет собственных средств хранение, стирку (химчистку), сушку, ремонт и замену СИЗ.

7.1.4. Включать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в состав комиссии по расследованию несчастных случаев.

При групповых несчастных случаях со смертельным исходом включать в состав комиссии по их расследованию главного технического инспектора труда «Газпром профсоюза», иных представителей, предусмотренных ст. 229 ТК РФ.

7.1.5. Содействовать работе технической инспекции труда профсоюза, комитетов (комиссий) по охране труда ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, выделять им помещения, предоставлять документацию, средства связи и другое необходимое материальное обеспечение.

7.1.6. Обеспечивать реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021г. №771н. а также заключение в дочерних обществах Соглашений по охране труда между представителями сторон социального партнерства (далее – Соглашение по охране труда), финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

7.1.7. Представлять выборному органу первичной профсоюзной организации сведения о выполнении Соглашений по охране труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

7.1.9. Обеспечивать бесплатным горячим питанием Работников при выполнении плановых и аварийных огневых и газоопасных работ при условии их непрерывного проведения свыше восьми часов, в порядке, предусмотренном коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

7.1.10. Организовать Работникам питьевой режим в соответствии с законодательством и санитарными нормами.

## **7.2. Работодатель имеет право:**

7.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств,



оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

7.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

7.2.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

### **7.3. ППО «ГТНУ профсоюз» обязуется:**

7.3.1. Осуществлять контроль соблюдения безопасных и здоровых условий труда, добиваться обязательного участия уполномоченных по охране труда и представителей ППО «ГТНУ профсоюз» в проведении каждого уровня административно-производственного контроля.

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

7.3.3. Готовить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда.

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

7.3.5. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

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

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Гарантировать осуществление деятельности ППО «ГТНУ профсоюз» и ее выборных органов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.2. Сохранять членам выборных коллегиальных органов ППО «ГТНУ профсоюз», не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные) за время нахождения в командировке на территории Российской Федерации:

– для выполнения профсоюзных обязанностей (участие в подготовке и работе профсоюзных съездов, конференций, пленумов, заседаний Совета МПО ПАО «Газпром», президиумов 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 выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, уполномоченным профсоюза по охране труда, представителям профсоюза 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 ППО «ГТНУ профсоюз» 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 профсоюзных органов.

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

8.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета ППО «ГТНУ профсоюз» членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

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

8.1.7. \*Отчислять ежемесячно денежные средства в размере не менее 0,3 процента от фонда заработной платы Техникума на расчетный счет Объединенной первичной профсоюзной организации «Газпром добыча Уренгой профсоюз» (*далее ОППО «ГДУ профсоюз»*) для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди Работников и членов их семей.

ППО «ГТНУ профсоюз» периодически (не реже двух раз в год) информирует Работодателя в письменном виде об использовании выделенных средств.

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

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

8.1.10. Расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса с Работниками, являющимися членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения ППО «ГТНУ профсоюз» в порядке, установленном статьей 373 Кодекса.

8.1.11. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей ППО «ГТНУ профсоюз» и выборных органов профсоюзных организаций.

## **8.2. ППО «ГТНУ профсоюз»:**

8.2.1. Для осуществления своей уставной деятельности вправе получать от Работодателя информацию о принятии решения по социально-трудовым вопросам с соответствующими обоснованиями, обсуждать информацию с приглашением представителей Работодателя и Работников.

\* Данный пункт вступает в силу после согласования с Учредителем ПАО «Газпром».



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

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

## Раздел 9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

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

### **9.2. Стороны обязуются:**

9.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по мере необходимости. Осуществлять подготовку и представление отчетов о результатах проверок выполнения Договора на профсоюзных собраниях.

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

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

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

9.2.5. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения Договора, а также виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законодательством.

## Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор заключен на три года и действует с 01 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

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

10.2. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников, ППО «ГТНУ профсоюз» в течение месяца с даты его подписания.

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



**СОСТАВ КОМИССИИ**  
**по регулированию социально-трудовых отношений**  
**Частного профессионального образовательного учреждения «Газпром техникум**  
**Новый Уренгой»**

**От Работодателя:**

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1. Ялов<br>Сергей Викторович          | директор ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» |
| 2. Головач<br>Ирина Владимировна      | главный бухгалтер                              |
| 3. Александрова Татьяна<br>Леонидовна | ведущий экономист                              |
| 4. Фоменко<br>Ирина Григорьевна       | начальник отдела кадров и трудовых отношений   |
| 5. Серегина<br>Оксана Владимировна    | юрисконсульт                                   |

**От Работников:**

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| 1. Гапшенко<br>Константин Александрович | председатель ППО «ГТНУ профсоюз» |
| 2. Вагина Светлана<br>Миниахметовна     | член профсоюзного комитета       |
| 3. Кудрин Сергей Анатольевич            | член профсоюзного комитета       |
| 4. Вороная Елена Владимировна           | член профсоюзного комитета       |
| 5. Михайлов Нил Нилович                 | член профсоюзного комитета       |

## СПИСОК

должностей работников Техникума, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность в календарных днях
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе-начальник службы по эксплуатации зданий и сооружений Ведущий экономист Главный бухгалтер Заместитель главного бухгалтера Заведующий (производственной) мастерской Заведующий библиотекой Начальник отдела кадров и трудовых отношений Руководитель группы информационно-управляющих систем	10 дней
2.	Бухгалтер 1 категории Старший специалист по кадрам Экономист 1 категории Инженер-электроник 1 категории	8 дней
3.	Бухгалтер 2 категории Заведующий кабинетом Инженер-электроник Инженер-электроник 2 категории Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям Инженер по качеству Лаборант Программист Старший лаборант Специалист по охране труда Фельдшер Экономист 2 категории Юрисконсульт Механик	6 дней
4.	Библиотекарь Делопроизводитель Звукорежиссер Комедант Педагог дополнительного образования Секретарь учебной части Старший библиотекарь Секретарь руководителя Специалист по кадрам	5 дней
5.	Водитель автомобиля Водитель автобуса	3 дня

Примечание:

1. Настоящий Перечень распространяется на Работников, состоящих в штате Техникума, и устанавливает максимальную продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

2. Продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день не может быть менее трех календарных дней.

3. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется сверх основного отпуска.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы**  
**в организациях ПАО «Газпром» работникам**  
**ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой»**

1. Настоящее Положение определяет порядок исчисления стажа работы в организациях ПАО «Газпром» работникам ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» для установления социальных льгот и компенсаций, предусмотренных Договором.

2. При возникновении трудовых отношений с ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» до 01 января 2023 года стаж работы в организациях ПАО «Газпром», исчисленный Работникам в соответствии с ранее действовавшим Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях ПАО «Газпром» работникам ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой», сохраняется.

3. При возникновении трудовых отношений с ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой» с 01 января 2023 года в стаж работы в организациях ПАО «Газпром» включаются:

3.1. Периоды работы до 01 января 2023 года:

- в Главгазе, Мингазпроме СССР, ГТК «Газпром», РАО «Газпром», их объединениях, предприятиях и организациях, ОАО «Газпром», а также в ПАО «Газпром» и его организациях в соответствии с Приложением №1 к Положению;

- в Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром», Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз», в профсоюзных организациях ПАО «Газпром» и его организаций, указанных в Приложении № 1 к Положению.

3.2. Периоды работы с 01 января 2023 года:

- в ПАО «Газпром» и его организациях, указанных в Приложении №2 к Положению;

- в ООО «Газпром Персонал» и ООО «Газпром газификация»;

- в Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз», в профсоюзных организациях ПАО «Газпром» и его организаций, указанных в Приложении № 2 к Положению).

В отдельных случаях на основании решения заместителя Председателя Правления, осуществляющего координацию деятельности Департамента 715 ПАО «Газпром», может быть также учтен период работы в иных<sup>1</sup> организациях ПАО «Газпром», не указанных в Приложении № 2 к Положению.

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

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

6. Исчисление продолжительности стажа работы в организациях ПАО «Газпром» производится службами по управлению персоналом на основании записей в трудовой книжке работника по состоянию на требуемую дату.

<sup>1</sup> В иных организациях, являющихся объектами вложений ПАО «Газпром».



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

Приложение № 1 к Положению

**Перечень  
организаций ПАО «Газпром», периоды работы в которых учитываются работникам  
при исчислении стажа работы  
до 1 января 2023 года**

1. ПАО «Газпром»
2. ООО «Газпром добыча Астрахань»
3. ООО «Газпром добыча Краснодар»
4. ООО «Газпром добыча Надым»
5. ООО «Газпром добыча Ноябрьск»
6. ООО «Газпром добыча Оренбург»
7. ООО «Газпром добыча Уренгой»
8. ООО «Газпром добыча Ямбург»
9. ООО «Газпром трансгаз Волгоград»
10. ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»
11. ООО «Газпром трансгаз Казань»
12. ООО «Газпром трансгаз Краснодар»
13. ООО «Газпром трансгаз Махачкала»
14. ООО «Газпром трансгаз Москва»
15. ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород»
16. ООО «Газпром трансгаз Самара»
17. ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»
18. ООО «Газпром трансгаз Саратов»
19. ООО «Газпром трансгаз Ставрополь»
20. ООО «Газпром трансгаз Сургут»
21. ООО «Газпром трансгаз Томск»
22. ООО «Газпром трансгаз Уфа»
23. ООО «Газпром трансгаз Ухта»
24. ООО «Газпром трансгаз Чайковский»
25. ООО «Газпром трансгаз Югорск»
26. ООО «Газпром ПХГ»
27. ООО «Газпром ПХГ - Краснодар»
28. ООО «Газпром ПХГ - Оренбург»
29. ООО «Газпром ПХГ - Пермь»
30. ООО «Газпром ПХГ - Самара»
31. ООО «Газпром ПХГ - Саратов»
32. ООО «Газпром ПХГ – Северо-Запад»
33. ООО «Газпром ПХГ - Ставрополь»
34. ООО «Газпром ПХГ - Тюмень»
35. ООО «Газпром ПХГ - Уфа»
36. ООО «Газпром переработка»



37. ООО «Газпром переработка - Сургут»
38. ООО «Газпром переработка - Уренгой»
39. ООО «Газпром межрегионгаз»
40. ООО «Газпром экспорт»
41. ООО «Газпром подземремонт Уренгой»
42. ООО «Газпром северподземремонт - Надым»
43. ООО «Газпром северподземремонт - Ноябрьск»
44. ООО «Газпром северподземремонт - Ямбург»
45. ООО «Газпром подземремонт Оренбург»
46. ООО «Газпром югподземремонт - Астрахань»
47. ООО «Газпром югподземремонт - Краснодар»
48. ООО «Газпром югподземремонт - Ухта»
49. ООО «Газпром бурение» (учитываются периоды до 10.11.2010)
50. ООО «Газпром нефть Оренбург» (учитываются периоды до 26.09.2011)
51. ОАО «Красноярскгазпром»
52. ООО «Газпром геологоразведка»
53. ООО «Газпром добыча Иркутск»
54. ООО «Пургаздобыча»
55. ООО «Газпром ВНИИГАЗ»
56. ООО «ТюменНИИгипрогаз»
57. ООО «Газпром газнадзор»
58. ООО «Газпром НГХК»
59. ООО «Газпром газобезопасность»
60. ООО «Газпром связь»
61. ООО «Газпром комплектация»
62. ООО «НИИгазэкономика»
63. ООО «Газпром экспо»
64. ООО «Газпром информ»
65. ООО «Газпром управление активами КСН»
66. ООО «Авиапредприятие «Газпром авиа»
67. ООО «Газпром флот»
68. ООО «Газпром геотехнологии»
69. ООО «Газпром СПГ Владивосток»
70. ООО ЧОП «Газпром охрана»
71. ООО «Газпром СПГ Портовая»
72. ПАО «Газпром спецгазавтотранс»
73. АО «Газпром промгаз»
74. АО «Центргаз»
75. АО «СевКавНИПИгаз»
76. АО «ЦКБН»
77. АО «ВНИПИгаздобыча»
78. АО «Гипрогазцентр»
79. АО «Гипроспецгаз»
80. ООО «Газпром бытовые системы»
81. ООО «Газпром телеком»
82. ООО «Газпром космические системы»
83. ООО «Газпром трубинвест»



ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой»

84. ЧОУ ДПО «Учебный центр ПАО «Газпром», д. Хволово, Московская обл.
85. ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой»
86. ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград»
87. ЧУ «Газпром ЦНИС»
88. ОКДЦ ПАО «Газпром»
89. ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»
90. ОЧУ «Газпром школа»
91. ООО «Сургутстройгаз»
92. ООО «Газпром сжиженный газ» (учитываются периоды до 23.12.2014)
93. ПАО «Газпром автоматизация»
94. ОАО «Запсибгазпром»
95. ОАО «Газпромгеофизика»
96. АО «СОГАЗ»
97. ЗАО «Газпром инвест Юг»
98. ЗАО «Ямалгазинвест»
99. Банк ГПБ (АО)
100. АО «НПФ ГАЗФОНД»
101. ООО «Газпром инвест»
102. ООО «Газпром инвест Восток»
103. ООО «Газпром проектирование»
104. ООО «Газпром инвестхолдинг»
105. ООО «Газпромтранс»
106. ООО «Газпром энерго»
107. ООО «Газпром центрремонт»
108. ЧОУ ДПО «Газпром корпоративный институт»
109. ЧОУ ДПО «Газпром Учебно-тренировочный центр»
110. ООО «Информгаз»
111. ООО «Надымстройгаздобыча» (учитываются периоды до 03.08.2007)
112. ООО «Ульяновскгазсервис» (учитываются периоды до 03.09.2002)
113. ОАО «Газэнергосервис» (учитываются периоды до 18.04.2008)
114. ДООАО «Оргэнергогаз» (учитываются периоды до 18.04.2008)
115. ДООАО «Центрэнергогаз» ОАО «Газпром» (учитываются периоды до 18.04.2008)
116. ОАО «Газстройдеталь» (учитываются периоды до 02.04.2007)
117. ДООАО «Уренгойстройгаз»
118. ОАО «Спецгазремстрой» (учитываются периоды до 30.10.2007)
119. ОАО «Волгогаз» (учитываются периоды до 30.10.2007)
120. ОАО «Краснодаргазстрой» (учитываются периоды до 30.10.2007)
121. ДООАО «Электрогаз» ОАО «Газпром» (учитываются периоды до 18.04.2008)
122. ОАО «Волгограднефтемаш» (учитываются периоды до 03.08.2007)
123. ОАО «Газпроммедстрах» (учитываются периоды до 25.03.2003)
124. НОУ «Газсибобразование» ОАО «Газпром»
125. ООО «Газпром Персонал»
126. ООО «Газпром газификация».



**Перечень  
организаций, периоды работы в которых учитываются работникам при исчислении  
стажа работы с 01 января 2023 года**

1. ПАО «Газпром»
2. ООО «Газпром добыча Астрахань»
3. ООО «Газпром добыча Надым»
4. ООО «Газпром добыча Ноябрьск»
5. ООО «Газпром добыча Оренбург»
6. ООО «Газпром добыча Уренгой»
7. ООО «Газпром добыча Краснодар»
8. ООО «Газпром добыча Ямбург»
9. ООО «Газпром переработка»
10. ООО «Газпром ПХГ»
11. ООО «Газпром трансгаз Волгоград»
12. ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»
13. ООО «Газпром трансгаз Казань»
14. ООО «Газпром трансгаз Краснодар»
15. ООО «Газпром трансгаз Махачкала»
16. ООО «Газпром трансгаз Москва»
17. ООО «Газпром трансгаз Нижний Новгород»
18. ООО «Газпром трансгаз Самара»
19. ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»
20. ООО «Газпром трансгаз Саратов»
21. ООО «Газпром трансгаз Ставрополь»
22. ООО «Газпром трансгаз Сургут»
23. ООО «Газпром трансгаз Томск»
24. ООО «Газпром трансгаз Уфа»
25. ООО «Газпром трансгаз Ухта»
26. ООО «Газпром трансгаз Чайковский»
27. ООО «Газпром трансгаз Югорск»
28. ООО «Газпром добыча Иркутск»
29. ООО «Газпром Межрегионгаз».
30. ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой»
31. ЧПОУ «Газпром колледж Волгоград»



ЧПОУ «Газпром техникум Новый Уренгой»

Приложение № 5  
Унифицированная форма  
№ СМК.11.ПО.ОР.052.009-24  
от 20.12.2024 г. № 5-п

### МАРШРУТНЫЙ ЛИСТ для проезда работником в отпуск

Ф.И.О. работника \_\_\_\_\_

Члены семьи, следующие на данном автомобиле \_\_\_\_\_

Автомобиль марки \_\_\_\_\_ Гос. № \_\_\_\_\_

Расстояние \_\_\_\_\_ км.

Отметки о нахождении в населенном пункте в месте проведения отпуска и обратно (заверяется подписью и печатью или штампом ответственного лица, удостоверяющего данный факт).

Выбыл из \_\_\_\_\_

(из места работы)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись ответственного лица \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П./штамп

Прибыл в \_\_\_\_\_

(в место проведения отпуска)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись ответственного лица \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П./штамп

Выбыл из \_\_\_\_\_

(из места проведения отпуска)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись ответственного лица \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П./штамп

Прибыл в \_\_\_\_\_

(место работы)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Подпись ответственного лица \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П./штамп

Примечание \_\_\_\_\_

Примечание:

- Место проведения отпуска должно быть одно. Отметки при следовании к месту проведения отпуска не проставлять.





## Лист согласования

## От Работодателя:

Директор

С.В. Ялов

Главный бухгалтер

И.В. Головач

Ведущий экономист

Т.Л. Александрова

Начальник ОКИТО

И.Г. Фоменко

Юрисконсульт

О.В. Серегина

## От Работников:

Председатель  
ППО «ГТНУ профсоюз»

К.А. Гапшенко

Член профсоюзного комитета

С.М. Вагина

Член профсоюзного комитета

Н.Н. Михайлов

Член профсоюзного комитета

С.А. Кудрин

Член профсоюзного комитета

Е.В. Вороняя