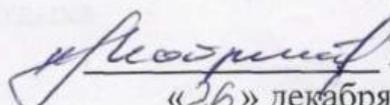


Директор  
НОУ СПО «Волгоградский колледж  
газа и нефти» ОАО «Газпром»

  
Ю. Г. Лапынин  
«26» декабря 2012 года



Председатель профкома  
НОУ СПО «Волгоградский колледж  
газа и нефти» ОАО «Газпром»

  
В. П. Мотренко  
«26» декабря 2012 года

## Коллективный договор

Негосударственного образовательного учреждения  
среднего профессионального образования  
«Волгоградский колледж газа и нефти»  
Открытого акционерного общества «Газпром»  
(НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»)

на 2013 – 2015 г.г.

### ЗАРЕГИСТРИРОВАН

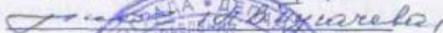
Отделом по труду и занятости  
управления промышленной  
политики департамента экономики  
администрации Волгограда

«05» декабря 2013 г.

регистрационный номер 60273

номер в журнале регистрации 4

Ответственный за регистрацию





Утвержден общим собранием  
Работников организации  
«26» декабря 2012 года

Волгоград, 2012

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения	6
Раздел 2.	Взаимоотношения Сторон	7
Раздел 3.	Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 4.	Оплата труда	11
Раздел 5.	Содействие занятости	14
Раздел 6.	Социальные льготы, гарантии и компенсации	15
Раздел 7.	Охрана труда	20
Раздел 8.	Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов	23
Раздел 9.	Контроль за выполнение договора	25
Раздел 10.	Заключительные положения	25
Приложения:		
Приложение № 1	ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и материальном стимулировании работников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»	26
Приложение № 2	СОСТАВ КОМИССИИ по урегулированию социально-трудовых отношений в НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»	54
Приложение № 3	ПОЛОЖЕНИЕ о продолжительности очередных удлиненных и длительных отпусков Работников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром», осуществляющих педагогическую деятельность	55
Приложение № 4	ПЕРЕЧЕНЬ контингентов, подлежащих предварительным, периодическим и дополнительным медицинским осмотрам в НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»	57
Приложение № 5	ПЕРЕЧЕНЬ должностей сотрудников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти», имеющих ненормированный рабочий день	58
Приложение № 6	ПЕРЕЧЕНЬ профессий Работников и работ, дающих право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты	59
Приложение № 7	ПЕРЕЧЕНЬ профессий Работников и работ, дающих право на бесплатное обеспечение обеззараживающими и дезинфицирующими средствами	65

Приложение № 8	ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» Открытого акционерного общества «Газпром»	67
Приложение № 9	ПОЛОЖЕНИЕ о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» работникам ОАО «Газпром» и его дочерних обществ	88
Приложение № 10	Протокол общего собрания работников	90

## **Коллективный договор Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» Открытого акционерного общества «Газпром» на 2013 – 2015 годы**

Настоящий Коллективный договор (*далее – Договор*) заключен между работниками Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» Открытого акционерного общества «Газпром» (*далее – Работники*) в лице Председателя первичной профсоюзной организации «Волгоградский колледж газа и нефти» Нефтегазстройпрофсоюза РФ В. П. Мотренко и Негосударственным образовательным учреждением среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» Открытого акционерного общества «Газпром» (*далее – Работодатель*) в лице директора Ю. Г. Лапынина, *именуемыми в дальнейшем Стороны*.

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

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 НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром».

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*** – профсоюзный комитет (совет) первичной профсоюзной организации Колледжа.

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

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

***Многодетная семья*** – семья, воспитывающая троих и более детей в возрасте до 18 лет, а также детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной

форме обучения, – до 24 лет.

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

**Члены семьи Работника:**

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

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

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор распространяется на всех работников Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» Открытого акционерного общества «Газпром» (далее – Колледж).

1.2. Признание бывших Работников пенсионерами Колледжа и их социальная защита осуществляется в соответствии с Положением о социальной защите пенсионеров НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром».

1.3. Договор вступает в силу 1 января 2013 года и действует по 31 декабря 2015 года.

Коллективный договор негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» Открытого акционерного общества «Газпром» на 2010 - 2012 гг. утрачивает силу 31 декабря 2012 года.

1.4. Регулирование социально-трудовых отношений в Колледже, 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 Колледже (*далее - Комиссия*), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон (Приложение № 2)

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

1.5. Договор может содержать нормы, установленные законодательством Российской Федерации.

Договор не может снижать уровень прав, гарантий и компенсаций, предусмотренных Генеральным договором ОАО «Газпром».

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

1.7. В случае реорганизации одной из Сторон, действие Договора сохраняется в течение срока, на который он был заключен.

1.8. Колледж применяет нормы Договора с учетом своих финансово-экономических возможностей.

1.9. Предоставление социальных гарантий, льгот и компенсаций Работникам в соответствии с настоящим Договором сверх установленных законодательством Российской Федерации осуществляется за счет средств Работодателя.

## 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:

- повышение эффективности планирования, финансирования и реализации мер социальной поддержки работников;
- достижение взаимных договоренностей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

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

2.1.5. Разрабатывать социальные программы, включая программы, направленные на оздоровление работников, проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и членами их семей, а также организовывать смотры-конкурсы профессионального мастерства, конкурсы за достижение высоких результатов в производственной и социально-экономической работе.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Принимать меры, направленные на обеспечение:

- оплаты труда в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности Колледжа;
- здоровых и безопасных условий труда;
- повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников в соответствии с действующими в ОАО «Газпром» локальными нормативными актами.

2.2.2.1. Представлять к поощрению Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами ОАО «Газпром», за заслуги и высокие результаты в труде наградами ОАО «Газпром».

2.2.2.2. Поощрять Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами Колледжа, за заслуги и высокие результаты в труде.

2.2.3. Признавать ППО Колледжа единственным партнером (при соблюдении действующего законодательства), представляющим интересы Работников, при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с ППО Колледжа в соответствии с Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом ППО «Колледжа и Договором.

2.2.4. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, и их финансирование в

пределах Сметы доходов и расходов НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром».

2.2.5. Обеспечивать участие ППО Колледжа в разработке программ по социальной защите Работников.

### **2.3. ППО Колледжа обязуется:**

2.3.1. Представлять интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

2.3.2. Представлять интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно 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 настоящему Договору.

2.3.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

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

### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1. Стремиться к высокой эффективности своего труда.

2.4.2. Соблюдать требования охраны труда.

2.4.3. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), в рамках своих трудовых обязанностей принимать меры к обеспечению его сохранности.

2.4.4. Стремиться к повышению своей квалификации.

2.4.5. Поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых обязанностей.

2.4.6. Поддерживать единые стандарты корпоративной культуры, правила делового поведения, установленные локальными нормативными актами ОАО «Газпром» и Колледжа.

## **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 представительного органа Работников 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. В Колледже для Работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

3.4. 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 представительного органа Работников.

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

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 для категорий Работников, предусмотренных статьей 93 Кодекса.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работников производится пропорционально отработанному ими времени или выполненного ими объема работ.

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. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и его продолжительность устанавливаются в соответствии с Приложение № 5.

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

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 соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. В течение рабочего дня (смены) Работникам (кроме педагогических работников) должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 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.

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

Виды работ, на которые предусматривается предоставление Работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда, продолжительность перерывов и порядок их предоставления устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) Работников, связанных с педагогической деятельностью, предоставляется в соответствии с Положением (Приложение № 3)

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

3.14. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством, локальными нормативными актами ОАО «Газпром» и Колледжа, в том числе Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 календарных дней (Приложение № 5).

3.15. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим категориям Работников:

– одному из работающих в организации родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет;

– одиноким родителям, женам военнослужащих, проходящих военную службу по призыву в Вооруженных Силах, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;

- инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности I – II степени;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;
- участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам (Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» с последующими изменениями и дополнениями);
- ветеранам труда (Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» с последующими изменениями и дополнениями);
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Предоставление отпусков данным категориям Работников учитывается при составлении графика отпусков.

3.16. 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.

3.17. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в порядке, предусмотренном статьей 126 Трудового кодекса.

3.18. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- предусмотренных статьями 128 и 263 Кодекса и иными нормативно-правовыми актами;
- по соглашению между Работниками и Работодателем.

## **Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Работодатель устанавливает системы нормирования и оплаты труда Работников с учетом мнения представительного органа Работников на основе нормативных актов ОАО «Газпром».

Положения о порядке оплаты труда Работников являются приложениями к Договору (Приложение № 1).

4.2. Работодатель обеспечивает:

- связь результатов труда с размерами оплаты труда;
- доведение до работников информации о применяемых системах оплаты труда;
- совершенствование организации и нормирования труда.

4.3. Пересмотр действующих и введение новых условий, форм и систем оплаты труда и материального стимулирования, порядок введения, замены и

пересмотра норм труда осуществляется с учетом мнения представительного органа Работников.

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

Минимальная тарифная ставка также применяется для расчета размера социальных льгот, гарантий и компенсаций. При изменении (увеличении) минимальной тарифной ставки исчисление размера социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется исходя из ее нового размера.

4.5. Заработная плата выплачивается Работнику Колледжем 9-го и в виде аванса 24-го числа каждого месяца только в денежной форме в наличном или безналичном виде.

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

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

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

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

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

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

---

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

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

4.10. Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы – в полуторном размере;
- за последующие часы – в двойном размере.

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

4.11. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере в соответствии со статьей 153 Кодекса.

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

4.12. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных в нормативных актах ОАО «Газпром».

4.13. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами или компенсируется дополнительными выплатами и устанавливается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

Установление и отмена выплат к тарифным ставкам рабочих и должностным окладам специалистов за условия труда производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и нормативными актами ОАО «Газпром», которые дают право производить оплату по повышенным тарифным ставкам или устанавливать доплаты работникам в зависимости от условий труда.

4.14. Время простоя по вине Работодателя оплачивается исходя из размера средней заработной платы Работников за фактическое время простоя.

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

Время простоя по вине Работников не оплачивается.

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

4.15. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работникам производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4.16. Работодатель совершенствует организацию труда и производства с учетом результатов аттестации рабочих мест и других мер.

4.17. Работодатель обеспечивает совершенствование норм и нормативов по труду на основе Единой системы управления нормированием труда в ОАО «Газпром» с учетом происходящих изменений в организации труда, производства и управления.

## **Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

### **5.1. Стороны обязуются:**

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

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

### **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. При составлении учебной нагрузки, а также распределения освободившихся в течении учебного года по различным причинам учебных часов предоставлять учебные часы в первую очередь штатным преподавателям с учетом их квалификации и компетенции.

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

Массовым увольнением считается увольнение из 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.

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

5.2.4. 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 ОАО «Газпром» обязуется:**

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

5.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

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

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

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

6.1.1. В случае смерти Работников оплачивать расходы на ритуальные услуги<sup>2</sup> и перевозку к месту захоронения, расположенному в другой местности.

Оплата расходов на ритуальные услуги производится по предоставлению соответствующих документов и с учетом величины оплаты их из Негосударственного пенсионного фонда «ГАЗФОНД».

6.1.2. Выплачивать Работникам премии в размере месячной тарифной ставки (должностного оклада) в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60-летием со дня рождения.

6.1.3. Осуществлять дополнительное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»

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

<b>Стаж работы</b>	<b>Размер пособия Работникам, которым установлена временно-премиальная система оплаты труда, (количество средних заработков)</b>	<b>Размер пособия Работникам, которым установлена временно-индивидуальная система оплаты труда, (количество средних заработков)</b>
свыше 10 до 15 лет (включительно)	5	4

<sup>2</sup> Перечень услуг по погребению, подлежащих оплате, в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле»

свыше 15 до 20 лет (включительно)	7	5,5
свыше 20 лет	8	7

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

**Право на получение единовременного пособия утрачивается при продолжении Работником трудовой деятельности по истечении шести месяцев после достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости (женщинам по достижении возраста 55 лет, мужчинам по достижении возраста 60 лет).**

Выплата единовременного пособия Работникам дочерних обществ и организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другим Работникам, имеющим право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, производится при их увольнении в любое время после достижения возраста, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, но не позднее шести месяцев после достижения возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости на общих основаниях (женщинам по достижении возраста 55 лет, мужчинам по достижении возраста 60 лет).

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

**Работники имеют право на получения данного пособия только один раз.**

6.1.5. Обеспечивать Работников комплексом медицинских мероприятий, направленных на охрану и восстановление здоровья Работников, продление их профессионального долголетия, в том числе по договорам добровольного медицинского страхования, заключаемым Работодателем со страховыми компаниями в объемах, определенных коллективным договором.

Направление Работников на санаторно-курортное и восстановительное лечение проводить при наличии медицинских показаний и заключения санаторно-отборочной комиссии с участием представителя выборного органа профсоюзной организации и медицинской службы Работодателя. Медицинским показанием, в первую очередь, является заключение о нуждаемости в санаторно-курортном восстановительном лечении, выносимое в установленном порядке по результатам обязательных медицинских осмотров и диспансерного наблюдения.

Медицинское обеспечение осуществляется, в первую очередь, на базе здравпункта, а также на базе сторонних медицинских учреждений, с которыми у Работодателя или его страховщика имеются договоры на оказание соответствующих медицинских услуг.

6.1.6. В целях компенсации расходов на лечение и других видов медицинской и социальной помощи Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев в связи с выполнением своих трудовых

обязанностей (функций), кроме страховых выплат, осуществляемых Фондом социального страхования Российской Федерации, выплачивать дополнительное единовременное пособие в следующих размерах:

– при установлении инвалидности в зависимости от степени ограничения способности к трудовой деятельности:

III степени – 1 годовых заработков;

II степени – 5 годовых заработков;

I степени – 10 годовых заработков;

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

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

– при смертельном исходе – 10 годовых заработков одному из членов семьи умершего Работника.

Дополнительное единовременное пособие выплачивается на основании решения Работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа Работников.

Право на получение дополнительного единовременного пособия сохраняется в течение года со дня наступления страхового случая. Пособие выплачивается Работодателем в денежной форме не позднее двух месяцев со дня обращения пострадавшего от несчастного случая в случае смерти Работника – шести месяцев со дня обращения лиц, являющихся наследниками по завещанию и (или) по закону.

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

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

6.1.7. Осуществлять оплату медицинской и социальной помощи необходимой, по заключению органов здравоохранения, Работникам для восстановления здоровья, утраченного в результате профессионального заболевания или несчастного случая, связанного с выполнением ими своих трудовых обязанностей (функций), в случае, если указанная помощь не может быть оказана по договорам добровольного медицинского страхования.

6.1.8. Направлять на лечение согласно медицинским показаниям работающих инвалидов, получивших трудовое увечье во время работы в ОАО «Газпром» и Колледже. В случае невозможности направления на лечение выплачивать один раз в год компенсацию в размере не менее четырех и не более шести минимальных тарифных ставок.

6.1.9. Устанавливать ежемесячную доплату к трудовой пенсии в зависимости от стажа работы в газовой промышленности неработающим пенсионерам, уволенным на пенсию из Колледжа и не получающим негосударственную дополнительную пенсию из Негосударственного пенсионного фонда «ГАЗФОНД», в размерах установленных ОАО «Газпром».

6.1.10. В случае смерти неработающих пенсионеров колледжа выделять транспорт для организации похорон, приобретать венки.

6.1.11. Оказывать материальную помощь Работникам в размере одной минимальной тарифной ставки в случае смерти супруга (супруги), детей и родителей работника.

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

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

- рождения ребенка – 1 день;
- регистрации собственного брака или брака детей – 1 день;
- смерти членов семьи Работников, родных братьев (сестер) Работника – 2 дня, а в случае, если Работник выезжает к месту захоронения на расстояние более 1000 км от места жительства, по решению Работодателя дополнительный отпуск может быть увеличен до 9 дней;

- в День знаний (1 сентября) либо в другой первый день учебного года одному из родителей либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-4 классы).

Дополнительные отпуска, предусмотренные подпунктом 6.1.12 Договора:

- не предоставляются Работникам в случаях нахождения Работника в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности Работника в период событий, за которые они предоставляются;

- не подлежат замене денежной компенсацией.

**6.2. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые в особых случаях и отдельным категориям Работников.**

**Работодатель обязуется:**

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

По решению Работодателя указанное ежемесячное пособие может выплачиваться отцу (опекуну, бабушке, дедушке, другому родственнику) при условии невозможности осуществлять уход за ребенком матерью по причине длительного тяжелого заболевания, инвалидности, лишения родительских прав, признания безвестно отсутствующей, отбывания наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы.

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

6.2.3. Дети Работников колледжа, успешно выдержавшие вступительные испытания и прошедшие конкурс, обучаются бесплатно в Колледже.

### **Для молодых Работников**

#### **Работодатель обязуется:**

6.2.4. Разрабатывать совместно с выборными органами первичных профсоюзных организаций комплексные программы по работе с молодыми Работниками и мероприятия по их реализации:

- содействовать созданному общественному совету (комиссии) по работе с молодежью в активизации участия молодежи в повышении эффективности деятельности Колледжа и включении в социально-экономическую и культурную жизнь;

- предоставлять льготы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм;

- расширять в Колледже практику зачисления молодых Работников в резерв на замещение должностей ведущих специалистов, начальников структурных подразделений в соответствии с их профессиональными качествами;

- проводить совместно с МПО ОАО «Газпром» научно-практические конференции, слеты и конкурсы молодых Работников по актуальным проблемам деятельности ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций.

6.2.5. Создавать молодым Работникам условия:

- для эффективной работы;

- активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий, включая членов их семьи.

6.2.6. Сохранять право поступления на работу в ОАО «Газпром» и Колледж, в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за Работниками, работавшими до призыва на военную службу в ОАО «Газпром» и Колледже.

### **6.3. Работодатель имеет право в пределах Сметы доходов и расходов НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»**

6.3.1. Оказывать дополнительную материальную помощь Работникам:

- высвобожденным из Колледжа в связи с сокращением численности или штата при наличии двух и более иждивенцев и при отсутствии в семье других лиц с самостоятельным заработком;

- являющимся инвалидами, ставшими ими при выполнении своих трудовых обязанностей;

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

- подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним лицам, имеющим удостоверение установленного образца;

- имеющим многодетные семьи;

- имеющим на иждивении ребенка инвалида;
- из числа малообеспеченных семей, в которых совокупный доход на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума, установленного на данной территории;

- из числа одиноких матерей (отцов);
- в других исключительных случаях.

Дополнительная материальная помощь оказывается в порядке и на условиях, установленных правовыми и/или локальными нормативными актами Колледжа.

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

- женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей - 2 дня;
- членам добровольной пожарной дружины – до 2 дней;
- уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, качественно выполняющим свои общественные обязанности (по представлению соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации) – до 3 дней.

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

6.4. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 6.3, не являются обязательными и включаются в Договор Колледжа в пределах утвержденной сметы доходов и расходов НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром».

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим Договором.

7.1.2. Проводить с участием выборного органа первичной профсоюзной организации и уполномоченного представителя Работодателя аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и локальными нормативными актами ОАО «Газпром».

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

предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.3. Обеспечивать организацию работы по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и Единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью в ОАО «Газпром».

7.1.4. Обеспечивать организацию работы по охране труда в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами по охране труда и Единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью в ОАО «Газпром» (ЕСУОТ ПБ), утвержденной Председателем Правления ОАО «Газпром» 29 декабря 2000 г.

7.1.5. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.6. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу и хранение средств индивидуальной защиты (СИЗ) Работникам в соответствии с Нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам филиалов, структурных подразделений, дочерних обществ и организаций Открытого акционерного общества «Газпром», утвержденными постановлением Минтруда России от 7 апреля 2004 г. № 43.

В случае производственной необходимости, с учетом особенностей производства, выдавать Работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие СИЗ сверх норм, предусмотренных отраслевыми нормами.

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

7.1.7. Обеспечивать организацию работы по охране труда в соответствии с законодательством и единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, утвержденной ОАО «Газпром»

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

Привлекать представителей выборных органов первичной профсоюзной организации или иных уполномоченных Работниками органов в комиссии по расследованию несчастных случаев, происшедших в Колледже.

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

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

7.1.10. Сохранять за Работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ в Колледже, рабочем месте вследствие

нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по их вине. На это время Работники с их согласия могут переводиться Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Отказ Работников от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения их к дисциплинарной ответственности.

7.1.11. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) и внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (Приложение № 4).

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

## **7.2. ППО Колледжа в лице ее выборных органов обязуется:**

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

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

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

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

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

7.2.6. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда.

7.2.7. Организовывать общественный контроль за охраной труда, проведение обучения уполномоченных лиц по охране труда.

7.2.8. Осуществлять контроль за выполнением планов мероприятий по созданию в Колледже безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

### **8.1. Работодатель обязуется:**

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

8.1.2. Сохранять членам выборных коллегиальных органов ППО Колледжа, 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 ОАО «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 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 Колледжа в пользование:

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

– помещения для проведения заседаний, конференций профсоюзных органов.

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

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

8.1.6. Ежемесячно перечислять по письменному заявлению Работников, не являющихся членами Нефтегазстройпрофсоюза Российской Федерации, денежные средства на счета соответствующих профсоюзных организаций из заработной платы указанных работников в размере 1% для 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. Обеспечивать представителям ППО Колледжа возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза в Колледже для реализации ими уставных задач и предоставленных профсоюзам прав в соответствии с действующим законодательством.

8.1.8. По согласованию представителей Сторон перечислять денежные средства из заработанных средств на расчетный счет ППО Колледжа для проведения культурно-массовой и иной деятельности среди Работников и членов их семей

Профком Колледжа периодически (не реже двух раз в год) информирует Работников об использовании выделенных средств.

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

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

8.1.11. Расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса с Работниками, являющимися членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.12. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей Совета МПО ОАО «Газпром» и профкома.

## **8.2. МПО ОАО «Газпром» и входящие в ее структуру ППО Колледжа.**

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.

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.

8.2.4. В случае необходимости вправе запросить и получить от Работодателя информацию о причинах принятия им того или иного решения по социально-трудовым вопросам, с соответствующими обоснованиями.

8.2.5. Пользуется правом представительства интересов Работников – членов профсоюза, связанных с выполнением условий Договора. С этой целью:

– Работники – члены профсоюза могут консультироваться с представителями МПО ОАО «Газпром» и областной организацией Нефтегазстройпрофсоюза;

– представители МПО ОАО «Газпром» и областной организации Нефтегазстройпрофсоюза могут по просьбе Работников участвовать в рассмотрении любых споров (конфликтов) между Работниками и Работодателем.

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

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

### **9.2. Стороны обязуются:**

9.2.1. Проводить проверки хода выполнения обязательств Договора по итогам полугодия и года. Результаты проверок выполнения Договора ежегодно рассматривать на совместных заседаниях Профкома и представителей Работодателя и информировать о них Работников.

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

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

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

9.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, а также виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

## **Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Договор заключен на три года и действует с 1 января 2013 года до 31 декабря 2015 года.

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

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

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



## **об оплате труда и материальном стимулировании работников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее положение вводится в целях упорядочения оплаты труда и материального стимулирования работников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром» (далее по тексту – Колледж).

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ОАО «Газпром», а также Уставом Колледжа и распространяется на работников, с которыми заключены трудовые договоры в соответствии со ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **2. ОСНОВНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ ОСОБЕННОСТИ**

#### **2.1 ОСНОВНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1.1. Оплата труда работников Колледжа осуществляется на основе повременно – премиальной или повременно – индивидуальной систем оплаты труда.

2.1.2. Перечень должностей и профессий работников, оплачиваемых по повременно–премиальной или повременно – индивидуальной системе оплаты труда и размеры их месячных окладов в штатном расписании определяются в соответствии со Схемой месячных окладов работников Колледжа для этой категории работников.

2.1.3. Схема месячных окладов работников Колледжа утверждается руководством ОАО «Газпром» (далее – Схема).

2.1.4. Структура и штатное расписание работников Колледжа утверждаются директором Колледжа по согласованию с Управлением нормирования и оплаты труда и Управлением по взаимодействию с дочерними организациями Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» в пределах установленных лимитов численности.

2.1.5. Наименование должностей и профессий работников Колледжа производится в соответствии со штатным расписанием и Квалификационным

справочником в случаях, предусмотренных ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **2.2 ПОВРЕМЕННО-ПРЕМИАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА (ППСОТ)**

### **2.2.1 Общие положения**

Повременно–премиальная система оплаты труда предусматривает выплату заработной платы на основе месячных окладов, компенсирующих и стимулирующих доплат и надбавок, премирования за результаты финансово-хозяйственной деятельности и учебно-воспитательной работы, надбавки за стаж работы в газовой промышленности.

#### **2.2.1.1 Определение размеров должностных окладов руководителей, специалистов и других работников**

2.2.1.1.1. Размеры месячных окладов в штатном расписании определяются в соответствии со Схемой для этой категории работников.

2.2.1.1.2. Работникам (кроме педагогических работников) Колледжа сверхурочная работа, производимая в соответствии со ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, оплачивается:

- за первые два часа работы - в полуторном размере;
- за последующие часы - в двойном размере.

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

2.2.1.1.3. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день, производимая в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий, праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

#### **2.2.2. Оплата труда штатных педагогических работников**

2.2.2.1. Основанием для определения оплаты труда преподавателей, кроме штатного расписания, является приказ по Колледжу, отражающий учебную нагрузку, квалификацию преподавателей, который издается на основе учебного плана и тарификационного списка.

Учебный план ежегодно утверждается директором Колледжа по состоянию на начало учебного года.

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 01 сентября текущего учебного года тарификационной комиссией и утверждаются директором Колледжа.

В тарификационном списке преподавателей указывается:

а) общее число часов преподавательской работы за год по тарификации, в том числе:

– число часов по учебному плану;

– число дополнительных часов;

б) сведения о квалификации работников;

в) месячные оклады (месячная ставка заработной платы), исходя из которых ведется расчет средней месячной заработной платы работников.

2.2.2.2. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей определяется в объеме не более 1440 часов, при этом учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Конкретный объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается директором Колледжа исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, государственному образовательному стандарту, учебному плану, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

2.2.2.3. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) за 3 часа в день (720 часов в год).

2.2.2.4. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.2.2.5. В случаях изменения в течение учебного года у педагогических работников квалификационной категории, присвоения работникам ученой степени, почетных званий в тарификационный список вносятся соответствующие изменения, и приказом по Колледжу им устанавливается новая месячная ставка заработной платы (месячный оклад).

2.2.2.6. Изменение размеров месячных ставок заработной платы (месячных окладов) педагогических работников производится:

а) при присвоении квалификационной категории – со дня принятия решения аттестационной комиссией о соответствии заявленной категории;

б) при присвоении почетных званий – со дня присвоения;

в) при присуждении ученой степени: доктора наук – со дня присуждения ученой степени доктора наук, кандидата наук – со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из более высокого месячного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.2.2.7. К месячному окладу производится надбавка в размере 10% следующим работникам:

– руководящим работникам и педагогическим работникам Колледжа, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» Российской Федерации.

– руководящим работникам Колледжа, имеющим другие почетные звания (название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

– работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

При наличии у работника двух оснований повышения месячного оклада увеличение производится только по одному из оснований.

Увеличение оклада за наличие почетного звания производится только по основной работе.

2.2.2.8. При повышении месячной ставки заработной платы (месячного оклада) на основании п. 2.2.2.7. средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.2.2.9. Средняя месячная заработная плата преподавателям определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.2.2.10. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.2.2.11. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета месячной ставки

заработной платы, установленной в соответствии с его образованием и стажем педагогической работы.

2.2.2.12. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни или другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжалось непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.2.2.13. В том случае, когда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.2.2.12.

### **2.2.3 Премирование за результаты учебно-воспитательной и производственно-хозяйственной деятельности**

2.2.3.1. Премирование работников за результаты учебно-воспитательной и производственно-хозяйственной деятельности производится ежемесячно за выполнение показателей, учитываемых нарастающим итогом с начала года, отдельно за каждый показатель. Показатели премирования представлены в [Приложении 2](#).

2.2.3.2. Размер премии руководителям, специалистам и служащим не может превышать 55% месячного оклада, рабочим – 60% месячного оклада.

2.2.3.3. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской статистической отчетности и оперативного учета и сведения о выполнении показателей премирования.

2.2.3.4. Начисление премии производится на месячный оклад за фактически отработанное время.

За работу в выходные не рабочие праздничные дни и сверхурочное время премия начисляется на часть заработка, исчисленного по одинарному месячному окладу.

2.2.3.5. Работникам, виновным в нарушении производственной и трудовой дисциплины, правил и норм санитарной и пожарной безопасности, требований профессиональной этики, допустившим порчу или утрату имущества Учебного заведения, а также привлеченным к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности размер ежемесячной премии может быть снижен за месяц, в котором нарушение было допущено либо обнаружено.

Решение о снижении размера премии оформляется приказом с указанием причин, повлекших уменьшение размера премии.

Снижение размера премии производится независимо от применения в отношении работника мер дисциплинарной или иной ответственности.

2.2.3.6. Лицам уволенным по уважительным причинам (уход на пенсию, призыв в Вооруженные Силы Российской Федерации и т.д.) или по сокращению штатов премия начисляется пропорционально отработанному времени.

## **2.3 ПОВРЕМЕННО-ИНДИВИДУАЛЬНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА (ПИСОТ)**

### **2.3.1 Общие положения**

2.3.1.1. Повременно-индивидуальная система оплаты труда предусматривает выплату заработной платы на основе повышенных должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работника, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, а также выплаты компенсирующего и стимулирующего характера без применения системы текущего премирования и надбавки за стаж работы в газовой промышленности.

2.3.1.2. Установление работникам повременно – индивидуальной системы оплаты труда осуществляется с их согласия решением руководителя организации.

### **2.3.2 Порядок установления должностных окладов**

2.3.2.1. Перечень должностей работников, оплачиваемых по повременно – индивидуальной системе оплаты труда и размеры их месячных окладов, определяются в соответствии со Схемой для этой категории работников.

2.3.2.2. Конкретные размеры месячных окладов работников устанавливаются директором Колледжа в Соглашении об оплате труда, являющимся приложением к Трудовому договору, заключенному с работником.

2.3.2.3. Работникам могут быть установлены доплаты за увеличение объема выполняемых работ, совмещение должностей или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 20% месячного оклада.

Размер доплаты устанавливается исходя из характера и фактически выполняемого объема работ и определяется в процентах от месячного должностного оклада по основной должности.

Доплата за совмещение должностей, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может быть уменьшена или полностью отменена при ухудшении качества выполнения основной или дополнительной работы.

## 2.4 ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

2.4.1. Отдельным работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором:

- дополнительную работу по другой профессии (должности), может быть установлена доплата за совмещение профессий (должностей) на срок совмещения – в соответствии со ст.151 ТК РФ;

- обязанности временно отсутствующего работника, может быть установлена доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (на срок выполнения обязанностей) – в соответствии со ст.151 ТК.

Доплата за совмещение должностей (профессий), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может быть уменьшена или полностью отменена при ухудшении качества выполнения основной или дополнительной работы.

2.4.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 40% часовой тарифной ставки (месячного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.4.3. Работникам могут быть установлены надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство (отдельным высококвалифицированным рабочим, кроме водителей) – до 20% месячного оклада;

- за высокие достижения в труде (отдельным высококвалифицированным специалистам) – в размере до 50% месячного оклада;

- за выполнение особо важных работ (на период выполнения этих работ) – до 50% месячного оклада.

Конкретный размер надбавок устанавливается в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества обучения, воспитания или выполняемых работ. Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы.

2.4.4. Водителям легковых и грузовых автомобилей, автобусов выплачивается надбавка за классность в следующих размерах: водителям 2-го класса – 10% и

водителям 1-го класса – 25% установленного месячного оклада за фактически отработанное в качестве водителя время.

2.4.5. Водителям легковых автомобилей, которым установлен ненормированный рабочий день, производится доплата за ненормированный рабочий день в размере до 25% месячного оклада за фактически отработанное время.

Водителям автомобилей, которым установлен ненормированный рабочий день, оплата за работу в сверхурочное время не производится.

Водителям, легковых автомобилей, для которых введен суммированный учет рабочего времени, доплата за ненормированный день не производится.

2.4.6. Водителям, которым установлен (с их согласия) рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), устанавливается доплата в размере до 30% месячного оклада. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

2.4.7. Рабочим, занятым на уборке служебных и производственных помещений, использующих дезинфицирующие средства, месячные оклады повышаются на 10%.

2.4.8. Преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ: по русскому языку и литературе, математике, иностранному языку, стенографии, черчению, технической механике в размере до 15% от установленного объема учебной нагрузки.

Преподавателям заочной формы обучения дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

2.4.9. Преподавателям, осуществляющим классное руководство группой студентов очной формы обучения, устанавливаются доплаты в размере до 15% ставки (должностного оклада).

В период нахождения студентов на производственной (технологической и преддипломной) и учебной практике, если она продолжается более одного месяца и проводится за пределами Колледжа, а также в случае выпуска студентов в месяцы, предшествующие июню, дополнительная оплата за классное руководство не производится за месяцы отсутствия студентов.

Преподаватель может осуществлять классное руководство только в одной группе.

2.4.10. Преподавателям устанавливается доплата за руководство предметными (цикловыми) комиссиями в размере до 15% ставки (месячного оклада).

Конкретные размеры устанавливаются руководителем Колледжа в зависимости от объема работы и значимости предмета.

2.4.11. Преподавателям устанавливается доплата за заведование учебными кабинетами и лабораториями в размере до 15% ставки (месячного оклада).

Конкретные размеры устанавливаются руководителем Колледжа в зависимости от объема работы.

Доплата производится только за заведование теми учебными кабинетами и лабораториями, которые предусмотрены учебным планом, при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования.

2.4.12. Преподавателям может поручаться не более двух видов работ, установленных пунктами 2.4.9. – 2.4.11.

Доплата преподавателям, установленная на очередной учебный год согласно пунктам 2.4.9 – 2.4.11 может быть отменена и в течение учебного года.

2.4.13. Работникам выплачивается надбавка за стаж работы в газовой промышленности (далее — надбавка) в соответствии с Положением (*Приложение 1*). Основанием для начисления надбавки являются данные отдела кадров (инспектора по кадрам) Колледжа о стаже работника, исчисленного ежемесячно по состоянию на 1-ое число расчетного месяца.

На надбавку все виды премий не начисляются.

2.4.14. Установление доплат и надбавок производится на основании приказов по Колледжу.

## 2.5 ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

2.5.1. Работникам могут выплачиваться премии в размере до одного месячного оклада за выполнение отдельных работ (заданий), имеющих важное значение для Колледжа или для ОАО «Газпром». Премирование производится с учетом реального вклада каждого Работника при выполнении конкретной работы (задания) [Приложение 3](#).

2.5.2. Работникам также выплачиваются:

а) премии в связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летием со дня рождения):

– оплачиваемым по повременно – премиальной системе оплаты труда в размере одного месячного оклада;

– оплачиваемым по повременно – индивидуальной системе оплаты труда в процентах к месячному окладу в зависимости от стажа работы в газовой промышленности:

- |                                     |         |
|-------------------------------------|---------|
| – до 5 лет (включительно)           | – 30%;  |
| – свыше 5 до 10 лет (включительно)  | – 50%;  |
| – свыше 10 до 15 лет (включительно) | – 75%;  |
| – свыше 15 лет                      | – 100%. |

б) вознаграждения в минимальных месячных тарифных ставках<sup>••</sup>):

– при присвоении почетного звания<sup>•••</sup>) «Почетный работник газовой промышленности» – 5;

– при награждении<sup>•••</sup>): нагрудным знаком «Ветеран труда газовой промышленности» – 4; Почетной грамотой ОАО «Газпром» – 3.

2.5.3. Работники также могут премироваться к праздничным дням (Дню защитника Отечества – 23 февраля, Международному женскому дню – 8 марта, Дню

---

<sup>••</sup>) Минимальная месячная тарифная ставка по Базовой единой тарифной сетке, принимаемая для расчета, по состоянию на 1 января 2012 года равна 6930 рублей. В случае изменения (увеличения) минимальной тарифной ставки исчисление осуществляется исходя из ее нового размера

<sup>•••</sup>) Присвоение почетных званий и награждение осуществляется в соответствии с положениями о ведомственных наградах утвержденными постановлением Правления ОАО «Газпром» от 28 сентября 1999 года № 105.

Победы – 9 мая, Дню учителя) в связи с юбилейными датами Колледжа и ОАО «Газпром», при уходе на пенсию.

## **2.6 ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД**

### **2.6.1 Общие положения**

2.6.1.1. Вознаграждение по итогам работы за год (далее – вознаграждение) выплачивается работникам, состоящим в списочном составе и проработавшим полный календарный год по состоянию на 31 декабря года, за который выплачивается вознаграждение.

2.6.1.2. Вознаграждение выплачивается в полном размере работникам, проработавшим в Колледже непрерывно полный календарный год.

2.6.1.3. Вознаграждение может быть выплачено также работникам, неотработавшим полный календарный год по уважительным причинам:

а) увольнение из Колледжа в связи с:

– выходом на пенсию: по старости, инвалидности, на льготных условиях;

– поступлением на дневное отделение в учебное заведение по договору с организацией;

– болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке;

– высвобождением при ликвидации или реорганизации ОАО «Газпром» (Учебного заведения), сокращении численности или штата работников организации;

– призывом на срочную военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

– смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим (вознаграждение выплачивается членам семьи);

– переходом на освобожденную выборную работу (должность) в государственные и муниципальные органы власти, в общественные организации;

– направлением ОАО «Газпром» или организацией в зарубежную командировку;

– истечением срока трудового договора, заключенного на срок не менее календарного года;

– переводом в администрацию ОАО «Газпром», организации системы ОАО «Газпром»;

б) поступление на работу в Колледж в связи с:

– возвращением по окончании:

1) срочной военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;

2) обучения на дневном отделении в учебном заведении по договору с Колледжем;

3) работы на освобожденных выборных должностях в государственных и муниципальных органах власти, в общественных организациях;

4) срока пребывания в зарубежной командировке по направлению ОАО «Газпром» или Колледжа;

5) при условии, что данным событиям предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в организации;

– переводом из администрации ОАО «Газпром», организаций системы ОАО «Газпром»;

– возвращением на работу пенсионеров Колледжа;

– высвобождением при ликвидации или реорганизации, сокращении численности или штата работников администрации ОАО «Газпром», организаций системы ОАО «Газпром» (если сокращенные работники нигде не работали после сокращения до приема в организацию);

в) предоставление отпусков по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, возвращение из них;

г) поступление на курсы повышения квалификации с отрывом от производства по направлению организации, возвращение с них.

2.6.1.4. Выплата вознаграждения работникам, не отработавшим полный календарный год по уважительным причинам, производится пропорционально отработанному времени.

2.6.1.5. Работники, проработавшие полностью календарный год и уволившиеся из организации до момента выплаты вознаграждения, имеют право на получение этого вознаграждения в общем порядке и в сроки, установленные в организации.

2.6.1.6. Права на выплату вознаграждения не имеют работники, работающие по договорам гражданско-правового характера, независимо от их продолжительности и по срочным трудовым договорам, заключенным сроком до одного года (за исключением пенсионеров Колледжа, возвратившихся на работу).

2.6.1.7. Работники, допустившие в течение года нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии и т.п.) или не выполнившие возложенные на них должностные обязанности, а также работники, нанешие своими действиями материальный ущерб, лишаются вознаграждения полностью или частично (до 50%).

Полное или частичное снижение размера вознаграждения производится с учетом мнения профсоюзного органа и оформляется приказом по Колледжу с указанием причин.

### **Определение стажа работы и размера вознаграждения работникам, оплачиваемым по повременно-премиальной системе оплаты труда**

2.6.1.8. В стаж работы, продолжительность которого учитывается при выплате вознаграждения, включается время непрерывной работы в Колледже по состоянию на 31 декабря года, за который выплачивается вознаграждение.

В этот стаж засчитывается время:

- срочной военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;
- обучения на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению Учебного заведения;
- работы на освобожденных выборных должностях;
- зарубежной командировки, если этим событиям предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в организации, и перерыв между окончанием события и возвращением в организацию не превышал сроки, предусмотренные трудовым законодательством для сохранения непрерывного стажа работы;
- непрерывной работы в администрации ОАО «Газпром», организациях системы ОАО «Газпром»;
- отпусков женщин по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Время военной службы военнослужащих не прерывает стаж работы для расчета вознаграждения, но не засчитывается в него.

2.6.1.9. При формировании фонда для расчета суммы вознаграждения в него включаются все виды выплат из фонда заработной платы за фактически отработанное время, а так же оплата за неотработанное время: нахождение на курсах повышения квалификации с отрывом от производства по направлению организации.

2.6.1.10. При формировании фонда для расчета суммы вознаграждения в него не включаются следующие выплаты из фонда заработной платы:

- все виды выплат, исчисленные по среднему заработку (за исключением оплаты времени нахождения в служебных командировках);
- надбавка за: подвижной характер работ, разъездной характер работ, вахтовый метод работ;
- вознаграждение по итогам работы предыдущего года;
- надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- районный коэффициент;
- единовременные премии, единовременная материальная помощь;
- социальные выплаты, выплачиваемые в соответствии с коллективным договором Колледжа.

2.6.1.11. Работникам вознаграждение определяется исходя из годовой заработной платы работника за фактически отработанное время, продолжительности непрерывного стажа его работы на конец отчетного года и суммы средств, выделенных этой категории работников для выплаты вознаграждения.

2.6.1.12. Размер вознаграждения, причитающегося на одного работника, рассчитывается как произведение годовой приведенной заработной платы одного работника и размера вознаграждения, приходящегося на 1 рубль заработной платы.

2.6.1.13. Годовая приведенная заработная плата одного работника определяется как произведение годовой заработной платы работника за фактически отработанное время, рассчитанной в соответствии с п. 2.6.1.9 – 2.6.1.10 настоящего положения, и коэффициента дифференциации.

2.6.1.14. Коэффициент дифференциации определяется по шкале в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы работника, устанавливаемого в соответствии с п. 2.6.1.8. настоящего положения:

Стаж работы	Коэффициент дифференциации годовой заработной платы
От 1 года до 2 лет (включительно)	1,0
От 2 до 3 лет (включительно)	1,3
От 3 до 5 лет (включительно)	1,5
От 5 до 10 лет (включительно)	1,8
Свыше 10 лет	2,0

2.6.1.15. Определение размера вознаграждения, приходящегося на 1 рубль заработной платы, производится делением суммы средств, выделенной на выплату вознаграждения работникам, на годовую приведенный фонд заработной платы всех работников, оплачиваемых по повременно-премиальной системе оплаты труда.

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

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

#### **Определение размера вознаграждения работникам, оплачиваемым по повременно-индивидуальной системе оплаты труда**

2.6.1.18. Вознаграждение выплачивается в размере, предусмотренном трудовым договором, но не более двух должностных окладов.

2.6.1.19. При изменении уровня должностных окладов в течение года отчетного года вознаграждение выплачивается исходя из среднемесячного должностного оклада в расчете на год. \*)

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

#### **Утверждение и выплата вознаграждения**

2.6.1.22. Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам после подведения итогов финансово-хозяйственной деятельности Колледжа за год и выполнения учебного плана.

---

\*) Размер среднемесячного должностного оклада определяется путем деления суммы должностных окладов за 12 месяцев на 12.

2.6.1.23. Вознаграждение выплачивается в пределах средств, выделенных ОАО «Газпром» Колледжу на эти цели.

2.6.1.24. Конкретные размеры указанных в настоящем Положении премий, выплачиваемых директору Колледжа, определяются ОАО «Газпром» после представления соответствующих расчетов и обоснований, а годового вознаграждения – после подведения итогов работы Колледжа за год.

2.6.1.25. Основанием для выплаты вознаграждения работникам является приказ по Колледжу.

2.6.1.26. Выплата вознаграждения до истечения отчетного года не допускается.

### **3. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ СТИМУЛИРУЮЩАЯ ВЫПЛАТА К ЕЖЕГОДНОМУ ОПЛАЧИВАЕМОМУ ОТПУСКУ**

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

**3.1. Единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску при повременно-премиальной системе оплаты труда.**

Единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается работникам в размере одного среднего заработка один раз в год на основании распоряжения о предоставлении отпуска работнику продолжительностью не менее 14 календарных дней.

**3.2. Единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску при повременно-индивидуальной системе оплаты труда.**

Работникам выплачивается единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере одного должностного оклада один раз в год.

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

3.3. В случае переноса ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 124 Трудового Кодекса Российской Федерации работнику выплачивается единовременная стимулирующая выплата в текущем рабочем году на основании решения директора Колледжа или уполномоченного лица.

3.4. Оплата единовременной стимулирующей выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску производится в рамках лимитов средств на оплату труда, предусмотренных Сметой доходов и расходов Колледжа.

### **4. ОПЛАТА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ РУКОВОДЯЩИХ И ДРУГИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ**

4.1. Директору, его заместителям, мастерам производственного обучения разрешается вести преподавательскую работу в объеме не более 360 часов в год, оплата их производится в порядке, установленном для преподавателей. Кроме этого они имеют право выполнять учебную нагрузку в объеме до 240 часов в год на условиях почасовой оплаты. Заработная плата за указанные часы включается в средний заработок.

Другим работникам разрешается вести преподавательскую работу не более 480 часов в год, если они по основной работе получают полный должностной оклад, оплата их производится в порядке, установленном для преподавателей. Кроме этого объема им разрешается выполнять учебную нагрузку в объеме до 240 часов в год на условиях почасовой оплаты. Заработная плата за указанные часы включается в средний заработок.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

4.2. Руководитель физического воспитания осуществляет проведение учебных занятий по физическому воспитанию обучающихся в объеме не более 360 часов в год в счет оклада. Помимо этого ему разрешается вести преподавательскую работу в соответствии с абз.2 пункта 4.1 настоящего Положения.

4.3. Преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ) устанавливается обязательная педагогическая нагрузка в объеме 360 часов на учебный год. Оплата за эти часы входит в его месячный оклад, кроме того, ему разрешается выполнять дополнительно оплачиваемую педагогическую работу в объеме не более 360 часов в год.

4.4. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого месячного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ (ВНЕШТАТНЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ) ПРЕДПРИЯТИЙ, УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЕ**

5.1. Колледж в пределах фонда оплаты труда может привлекать для проведения учебных занятий и оказания услуг высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства на время выполнения определенной работы.

Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Работа по совместительству осуществляется по графику, утвержденному директором Колледжа.

5.2. Работникам, осуществляющим работу по совместительству, оплата производится по часовым тарифным ставкам за фактически выполненную работу в размере не более 0,5 должностного оклада (ставки), установленного по вакантной должности.

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Пересмотр месячных окладов работников Колледжа производится в соответствии с утвержденной ОАО «Газпром» Схемой.

6.2. Выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, не допускаются.

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников средних профессиональных учебных заведений ОАО «Газпром»



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке выплаты надбавок за стаж работы к месячным окладам работникам средних специальных учебных заведений ОАО «Газпром»

1. Надбавки за стаж работы\* к месячным окладам работникам средних специальных учебных заведений ОАО «Газпром» устанавливаются в зависимости от стажа работы в следующих размерах (на основании Приложения № 9).

от 1 до 5 лет - 3%,	от 15 до 20 лет - 18%,
от 5 до 10 лет - 6%,	от 20 до 25 лет - 23%,
от 10 до 15 лет - 12%	свыше 25 лет — 33%.

2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, не включается:

- время учебы в средних специальных и высших учебных заведениях;
- время работы на штатных должностях в центральных государственных, советских, партийных, профсоюзных и комсомольских органах.

3. Основанием для начисления надбавок работникам являются данные о стаже работы, подтвержденные отделом кадров.

4. При временном замеществе надбавка в соответствующем размере выплачивается к должностному окладу по основной работе.

5. Надбавки не выплачиваются:

- работникам за те месяцы, в которых ими совершен прогул;
- работникам, принятым временно на работу и работающим по совместительству.

6. Надбавки учитываются во всех случаях расчетов по заработной плате согласно действующего законодательства РФ.

---

\* В дальнейшем именуются "надбавки"

Приложение 2

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»

СОГЛАСОВАНО:  
 Председатель профкома  
 НОУ СПО «Волгоградский колледж  
 газа и нефти» ОАО «Газпром»  
*В. П. Мотренко*  
 «26» декабря 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор  
 НОУ СПО «Волгоградский колледж  
 газа и нефти» ОАО «Газпром»  
*Ю. Г. Лапынин*  
 «26» декабря 2014 г.

**ПОКАЗАТЕЛИ  
 премирования Работников НОУ СПО «Волгоградский колледж  
 газа и нефти» ОАО «Газпром» за результаты  
 учебно-воспитательной и  
 производственно-хозяйственной деятельности**

Наименование подразделений, категории работников	Показатели премирования	Размер премии в %
Отдел по работе с персоналом и студентами: начальник отдела	Организует подбор административно-управленческого, учёного, учебно-вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала совместно с руководителями заинтересованных подразделений.	0-5
	Организует своевременное оформление приема, перевода, увольнения и прочего кадрового движения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями и приказами руководства.	0-5
	Организует проведение аттестации персонала, ее методическое и информационное обеспечение, участие в анализе результатов аттестации, разработка мероприятия по реализации решений аттестационных комиссий, определение круга специалистов, подлежащих повторной аттестации. Осуществление постоянного контроля за ходом выполнения решений аттестационной комиссии.	0-5
	Осуществляет мероприятия по подготовке кадрового резерва для выдвижения на руководящие должности на основе положений ОАО «Газпром». Создание системы непрерывной подготовки персонала.	0-5
	Организует проведение необходимого учета и составления статистической, корпоративной и прочей	0-10

	отчетности по направлению - управление человеческими ресурсами.	
	Осуществляет работу по внесению соответствующей информации в «Автоматизированную систему управления персоналом» (АСУП) о персонале колледжа, следит за его своевременным обновлением и пополнением	0-10
	Осуществляет внесения кадровых данных в программе 1С «Зарплата и управление персоналом	0-5
	Система менеджмента качества	0-10
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Отдел по работе с персоналом и студентами:</b> инспектор по кадрам	Осуществляет работу по внесению соответствующей информации в «Автоматизированную систему управления персоналом» (АСУП) о персонале колледжа, следит за его своевременным обновлением и пополнением	0-10
	Осуществляет внесения кадровых данных в программе 1С «Зарплата и управление персоналом»	0-10
	Оформляет прием, перевод и увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством	0-10
	Составляет установленную отчетность (корпоративную, статистическую и др.)	0-10
	Ведет учет состава колледжа, его подразделений в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации.	0-10
	Система менеджмент качества	0-5
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Отдел по работе с персоналом и студентами:</b> архивариус	Участие в разработке номенклатуры дел	0-5
	Контроль за поступлением документов в архив	0-5
	Подготовка сводной описи	0-5
	Выдача копий документов из архива	0-5
	Ведение учета дел, хранящихся в архиве	0-5
	Осуществление работы по ведению архивного дела в колледже	0-5
	Участие в работе по экспертизе научной и практической ценности архивных документов	0-5
	Осуществление контроля соблюдения правил противопожарной безопасности в помещении архива	0-10
	Система менеджмент качества	0-10
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Отдел по работе с персоналом и студентами:</b> специалист по кадрам (студенты заочной формы обучения)	Статистическое управление:	
	Предоставляет сведения для статистического отчета на обучающихся по Форме - СПО-1	0-5
	Пенсионный фонд:	
	Список для ПФ на студентов получающих пенсию по потери кормильца	0-10
	Соблюдение графика:	
	Выдача справок студентам очной формы обучения	0-5
	Работа с алфавитной книгой студентов очной формы обучения	0-10
	Ведение воинского учета военнообязанных студентов	0-5

	Работа с личными делами студентов очной формы обучения	0-10
	Система менеджмент качества	0-10
	ИТОГО:	55
<b>Отдел по работе с персоналом и студентами:</b> специалист по кадрам (студенты заочной формы обучения)	Статистическое управление:	0-5
	Предоставляет сведения для статистического отчета на обучающихся по Форме - СПО-1	
	Соблюдение графика:	0-15
	Выдача справок студентам заочной формы обучения	0-10
	Работа с алфавитной книгой студентов заочной формы обучения	0-15
	Работа с личными делами студентов заочной формы обучения	0-10
	Система менеджмент качества	
	ИТОГО:	55
<b>Отдел по работе с персоналом и студентами:</b> секретарь руководителя	Ведение делопроизводства	0-5
	Подготовка документов и материалов, необходимых для руководителя	0-5
	Выполнение работы по подготовке заседаний и совещаний, проводимых руководителем	0-5
	Организация приема посетителей	0-5
	Осуществление контроля за исполнением работниками колледжа изданных приказов и распоряжений, а также соблюдение сроков выполнения указаний и поручений руководителя, взятых на контроль	0-10
	Печатная работа	0-5
	Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и в установленные сроки сдавать в архив	0-5
	Осуществлять контроль соблюдения правил противопожарной безопасности в помещении приемной руководителя	0-5
	Система менеджмента качества	0-5
	Организация телефонных переговоров руководителя	0-5
	ИТОГО:	55
<b>Отдел по работе с персоналом и студентами:</b> специалист по социальной работе	1. Подготавливать необходимую документацию по планированию средств, направленных на негосударственное пенсионное обеспечение.	0-05
	2. Взаимодействовать с отделом пенсионного обеспечения Управления социального развития Департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» по методическим вопросам негосударственного пенсионного обеспечения.	0-10
	3. Организовывать мероприятия по реализации жилищной политики ОАО «Газпром»	0-10
	4. Подготавливать документацию по ежемесячным доплатам к пенсиям пенсионеров колледжа, не являющихся участниками НПФ «ГАЗФОНД»	0-10
	5. Организовывать работу по учету и подготавливать	0-10

	необходимую документацию для выплат по социальным льготам, гарантиям и компенсациям работникам колледжа согласно коллективного договора.	
	6. Составлять и оформлять конкурсную документацию согласно установленных форм.	0-5
	7. Участвовать в работе по обобщению заявок и осуществлению связи с поставщиками.	0-5
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Отдел по работе с персоналом и студентами:</b> юрисконсульт	Выполнение плановых заданий	20
	Своевременное и качественное исполнение правовых документов	15
	Своевременное и качественное предоставление отчетных данных в ОАО «Газпром» и государственные органы	20
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Бухгалтерия:</b> зам. главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер	Своевременное выполнение необходимых расчетов и составление необходимых документов	20
	Соблюдение сроков выплат денежных средств	20
	Своевременное представление бухгалтерской отчетности	15
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Отдел планово-экономической и финансовой деятельности:</b> начальник отдела, ведущий экономист	Своевременная подготовка смет, статистических и отчетных данных, проведение необходимых расчетов	20
	Своевременное выполнение необходимых расчетов и составление необходимых документов	20
	Контроль исполнения сметы	15
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Аппарат при руководстве:</b> группа СМК: руководитель группы СМК, ведущий инженер, инженер	Выполнение мероприятий по поддержанию в актуальном состоянии системы менеджмента качества колледжа	20
	Обеспечение разработки и выполнения мероприятий по совершенствованию системы менеджмента качества	20
	Выполнение работы. Направленной на повышение удовлетворенности потребителей процессом оказания образовательных услуг в колледже	15
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Аппарат при руководстве:</b> ведущий инженер, инженер по направлению «Информационно-техническое обеспечение»	Выполнение плановых заданий	20
	Обеспечение исправности оборудования и вычислительной техники	20
	Своевременное выполнение заявок структурных подразделений	15
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Аппарат при руководстве:</b> инженер по мобилизационной	Выполнение плановых мероприятий по охране труда и гражданской защите	20
	Организация контроля за выполнением требований по охране труда в структурных подразделениях	20

подготовке, гражданской обороне, предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и охране труда	Своевременное и качественное предоставление отчетных данных в ОАО «Газпром» и государственные органы	15
	ИТОГО:	55
<b>Отдел по взаимодействию с организациями ОАО «Газпром»:</b> начальник отдела, лаборант, инженер	Выполнение плановых мероприятий по совершенствованию взаимодействия с организациями ОАО «Газпром»	20
	Своевременное и качественное представление форм отчетности в ОАО «Газпром» и государственные органы	15
	Выполнение плановых заданий	20
	ИТОГО:	55
<b>Научно- методический отдел:</b> начальник отдела, ведущий методист, методист	Выполнение плановых мероприятий и заданий	20
	Выполнение мероприятий по развитию и совершенствованию научно-методической работы колледжа	20
	Выполнение мероприятий по развитию и совершенствованию научно-исследовательской деятельности	15
	ИТОГО:	55
<b>Учебно- воспитательный отдел:</b> педагог- организатор	Организация конкурсов, праздничных мероприятий, смотров, фестивалей, тематических вечеров для студентов	0-10
	Организация работы кружков по интересам	0-10
	Методическая помощь классным руководителям, воспитателю общежития, активам учебных групп, органам студенческого самоуправления	0-05
	Организация работы по профилактике асоциальных проявлений	0-05
	Подбор и размещение информационных материалов по учебно-воспитательной работе на стендах Колледжа, в студенческой газете, на сайте Колледжа, на телеэкране в фойе Колледжа	0-10
	Подготовка материалов для представления студентов на назначение именной стипендии и оказание материальной поддержки	0-05
	Ведение журналов регистрации исходящей документации, входящей документации, докладных и служебных записок	0-05
	Составление табеля часов на работу руководителей кружков, а также преподавателей и сотрудников Колледжа, участвующих в проведении мероприятий УВО	0-05
	ИТОГО:	55
<b>Учебно- воспитательный отдел:</b> начальник отдела	Обеспечение эффективной организации воспитательного процесса	25
	Выполнение плановых культурно-спортивных мероприятий	15

	Выполнение плановых заданий профориентационной деятельности	15
	ИТОГО:	55
<b>Учебно-воспитательный отдел:</b> преподаватель, старший преподаватель	Обучение студентов и слушателей в соответствии с учебными планами, программами, расписанием занятий	25
	Выполнение индивидуальных планов преподавателя.	20
	Выполнение плановых внеклассных мероприятий.	10
	ИТОГО:	55
<b>Учебно-воспитательный отдел:</b> руководитель физического воспитания	Организация массовой физкультурной работы, оздоровительных мероприятий, соревнований	0-10
	Осуществление контроля за состоянием и эксплуатацией имеющихся спортивных сооружений и помещений, соблюдением правил техники безопасности, за хранением и использованием спортивной формы, инвентаря и оборудования	0-10
	Осуществление мероприятий по физической реабилитации обучающихся, имеющих отклонения в здоровье и слабую физическую подготовку	0-05
	Организация факультативных тренировочных занятий и консультаций для студентов, занимающихся в спортивных секциях и командах	0-10
	Координация работы преподавателей физической культуры	0-05
	Организация спортивных команд и их участие в соревнованиях	0-05
	Обеспечение подготовки студентов в соответствии с рабочей программой дисциплины «Физическая культура»	0-05
	Формирование потребности в приобретении спортивного имущества	0-05
	ИТОГО:	55
<b>Учебно-воспитательный отдел:</b> воспитатель общежития	Организация и проведение воспитательной и культурно-массовой работы, направленной на повышение культурного и общеобразовательного уровня знаний, общественной активности студентов, проживающих в общежитии, формирование у студентов навыков совместного проживания, взаимоуважения, терпимости к другим людям	0-10
	Организация творческих мероприятий, тематических вечеров, конкурсов, соревнований, встреч, посещений музеев и театров.	0-10
	Информирование студентов о событиях, происходящих в студенческой жизни области, города, Колледжа, общежития	0-05
	Осуществление контроля за созданием в общежитии условий, необходимых для учебы и отдыха студентов	0-05
	Размещение информационных материалов по учебно-воспитательной работе на стендах Колледжа, в Галерее Славы, Книге Почета	0-05
	Оказание методической помощи в планировании и организации работы студенческого совета общежития	0-05

	Организация работы по профилактике асоциального поведения	0-05
	Организация работы по контролю за санитарным состоянием жилых комнат общежития	0-05
	Учет нарушений правил проживания в общежитии, обеспечение своевременности принятия мер административного воздействия на студентов за дисциплинарные нарушения	0-05
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Учебная часть:</b> заведующий учебной частью, секретарь учебной части, лаборант	Обеспечение эффективной организации учебного процесса	25
	Выполнение плановых заданий	15
	Контроль выполнения плана выдачи учебных часов	15
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Факультеты:</b> заведующий факультетом, ведущий методист, заведующий лабораторией, лаборант, старший лаборант	Организация учебного процесса по каждой специальности	25
	Выполнение плановых мероприятий по учебно-методическому, материально-техническому и инновационному обеспечению образовательного процесса (в рамках полномочий и компетенций)	15
	Контроль качества подготовки специалиста	10
	Организация и выполнение мероприятий по внеклассной работе, досугу и культурных мероприятий для студентов (слушателей)	5
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Факультеты:</b> преподаватели	Обучение студентов и слушателей в соответствии с учебными планами, программами, расписанием занятий	25
	Выполнение индивидуальных планов преподавателя.	20
	Выполнение плановых внеклассных мероприятий.	10
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Учебно-производственная часть:</b> заведующий учебными мастерскими	Выполнение учебного графика прохождения учебно-производственной практики.	20
	Организация контроля качества проведения учебно-производственных практик.	15
	Своевременное и качественное материально-техническое обеспечение учебных мастерских	10
	Выполнение плановых заданий	10
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Учебно-производственная часть:</b> старший мастер производственного обучения, мастер производственного обучения	Качественное проведение учебно-производственных практик	20
	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при проведении практик. Отсутствие травматизма.	20
	Выполнение плановых заданий.	15
	<b>ИТОГО:</b>	55
<b>Библиотека:</b> заведующий библиотекой, старший	Своевременное и качественное комплектование библиотечного фонда	25
	Выполнение плановых мероприятий	30

библиотекарь, библиотекарь, библиограф	ИТОГО:	55
<b>Общежитие:</b> заведующий общежитием; администратор дежурный	Обеспечение соблюдения проживающими правил внутреннего распорядка, требований противопожарной безопасности	25
	Обеспечение исправности оборудования и выполнение требований санэпидстанции	30
	ИТОГО:	55
<b>Начальник хозяйственного отдела:</b>	Своевременное выполнение заявок по ремонту мебели и другого оборудования	15
	Организация, получение необходимых хозяйственных материалов для ремонта имущества колледжа	15
	Содержание зданий, сооружений и прилегающей территории в надлежащем санитарном и техническом состоянии	15
	Контроль за выполнением обязанностей сотрудников хозяйственного отдела	10
	ИТОГО:	55
<b>Энергетическая служба:</b> начальник энергетической службы, техник- энергетик	Обеспечение безаварийной работы систем энергоснабжения	15
	Своевременное проведение планово- предупредительных ремонтов оборудования	15
	Контроль за расходом энергоносителей	10
	Своевременное выполнение заявок по ремонту оборудования	15
	ИТОГО:	55
<b>Отдел информационной безопасности и защиты имущества:</b> начальник отдела	Обеспечение защиты объектов колледжа от преступных посягательств	10
	Контроль за использованием средств защиты информации	10
	Контроль выполнения графика несения службы контролерами КПП	5
	Обеспечение соблюдения пропускного и внутриобъектового режима	10
	Контроль своевременного и точного выполнения личным составом приказов, указаний и других документов по вопросам организации службы, правильным ведением служебной документации	10
	Контроль за техническим состоянием систем видеонаблюдения, сигнализации и контроля доступа	10
	ИТОГО:	55
	<b>Отдел информационной безопасности и защиты имущества:</b> зам. начальник отдела	Обеспечение защиты объектов колледжа от преступных посягательств
Обеспечение правильности оформления, выдачи и возврата карт доступа		20
Подготовка к утверждению графиков сменности, графиков отпусков, а так же организация ведения документации на постах		10
ИТОГО:		55
<b>Отдел</b>	Выполнение работ, связанных с обеспечением	25

<b>информационной безопасности и защиты имущества:</b> специалист по защите информации	комплексной защиты информации	
	Недопущение утечки конфиденциальной информации	20
	Изучение и анализ действующих законодательных и локальных нормативных документов в области защиты информации	10
	ИТОГО:	55
<b>Отдел информационной безопасности и защиты имущества:</b> контролер КПП	Осуществление пропускного режима, недопущение порчи и хищения ТМЦ	25
	Недопущение правонарушений и принятие мер для их предупреждения	20
	Выполнение плановых занятий по служебной подготовке, отработке нормативов	15
	ИТОГО:	60
<b>Здравпункт:</b> заведующий здравпунктом - врач, фельдшер	Выполнение плана медицинского обслуживания студентов и работников колледжа	25
	Соблюдение графиков профилактических осмотров студентов и работников колледжа	20
	Своевременное предоставление отчетности	10
	ИТОГО:	55
<b>Отдел материально-технического снабжения и транспорта:</b> начальник отдела	Выполнение плана поставки товарно-материальных ценностей	25
	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей при транспортировке и хранении	10
	Качественный и своевременный оперативный учет поступлений и отпуск товарно-материальных ценностей и ГСМ	10
	Контроль за техническим состоянием автопарка	10
	ИТОГО:	55
<b>Отдел материально-технического снабжения и транспорта:</b> водители	Выполнение утвержденных графиков и заявок структурных подразделений колледжа	20
	Соблюдение норм расхода ГСМ	15
	Отсутствие претензий со стороны структурных подразделений колледжа	10
	Содержание автомобиля в технически исправном и чистом состоянии	15
	ИТОГО:	60
<b>Рабочие:</b> токарь, кастаньянша, уборщик служебных помещений, горничная, кладовщик, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, столяр.	Своевременное и качественное выполнение производственных заданий	35
	Обеспечение противопожарных и санитарно-гигиенических норм содержания производственных и бытовых помещений, прилегающей территории	15
	Своевременное информирование руководства о замеченных недостатках	10
	ИТОГО:	60

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **производственных упущений, за которые работникам могут быть снижены размеры премии**

1. Наличие случаев искажений в отчетности.
2. Нарушение государственных, отраслевых норм и правил по охране труда, пожарной и промышленной безопасности.
3. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка и положений Устава колледжа.
4. Нарушение требований по охране труда, повлекших случаи травматизма.
5. Разглашение сведений, являющихся коммерческой или служебной тайной, а также нарушение порядка охраны этих сведений.
6. Работникам не выплачивается премия при совершении прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины более четырех часов подряд в течение рабочего дня), при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, при совершении по месту работы хищения имущества.

### Приложение 3

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»



## ПОЛОЖЕНИЕ О премировании Работников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»

### 1. Общие положения

Настоящее Положение вводится в целях поощрения труда Работников Колледжа за выполнение особо важных производственных заданий, необусловленных Положением о премировании за основные результаты хозяйственной деятельности.

1.1. Положение распространяется на всех штатных Работников.

1.2. Работникам могут выплачиваться премии в размере до одного месячного оклада за выполнение особо важных производственных заданий. Конкретный размер премии определяется администрацией колледжа с учетом мнения Профкома по представлению руководителя структурного подразделения и утверждается Советом колледжа.

### 2. Перечень особо важных работ.

2.1. Срочные работы по предупреждению аварий, их ликвидации и устранения последствий в водоснабжении, канализации и энергоснабжении.

2.2. Выполнение отдельных срочных заданий, имеющих важное значение для Колледжа или для ОАО "Газпром".

2.3. Внедрение оргтехмероприятий в сокращенные сроки, позволяющие снизить трудовые и материальные затраты.

### 3. Источники и условия выплаты премий.

3.1. Премирование Работников за выполнение особо важных работ производится из фонда оплаты труда.

3.2. Премированию подлежат Работники, непосредственно участвующие в выполнении особо важных работ.

3.3. Размер премии зависит от объема, важности, сроков и качества выполненной работы. Премирование производится с учетом реального вклада каждого работника при выполнении конкретной работы (задания).

Премия выплачивается вместе с текущей заработной платой.



по урегулированию социально-трудовых отношений в  
НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти»  
ОАО «Газпром»

От Работодателя:

1. Чеботарев Виктор Владимирович      заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности, сопредседатель комиссии
2. Талалаева Наталья Алексеевна      главный бухгалтер
3. Карасева Ирина Викторовна      начальник отдела планово-экономической и финансовой деятельности

От Работников:

1. Мотренко Виктор Павлович      председатель первичной профсоюзной организации Колледжа, сопредседатель комиссии
2. Клепикова Лидия Петровна      член профсоюзного комитета
3. Горбачева Екатерина Александровна      член профсоюзной организации



### ПОЛОЖЕНИЕ

о продолжительности очередных удлиненных и длительных отпусков Работников  
НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»,  
осуществляющих педагогическую деятельность

1. На основании Постановления Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 с изменениями и дополнениями от: 29 ноября 2003 г., 11 мая 2007 г., 18 августа 2009 г., 21 мая 2012 г:

Продолжительность ежегодного основного удлиненного  
оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим  
работникам образовательных учреждений

№ п/п	Образовательное учреждение	Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Наименование должностей работников
1.	Образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования	56	Директора, их заместители; старшие мастера, преподаватели; преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности; руководители физического воспитания; воспитатели, педагоги дополнительного образования; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; заведующие производственной практикой; заместители директоров по режиму; дежурные по режиму;

			педагоги-психологи; мастера производственного обучения; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты
--	--	--	---

1) Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной в пункте 1, предоставляется заместителям руководителей образовательных учреждений и руководителям структурных подразделений образовательных учреждений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

2) Ежегодными удлиненными оплачиваемыми отпусками установленной настоящим документом продолжительности пользуются педагогические работники по одноименным должностям с наименованием "старший" или "главный".

2. Согласно ст. 335 Трудового Кодекса педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется в соответствии с Приказом Министерства образования Российской Федерации от 7.12.2002 № 3570.



контингентов, подлежащих предварительным, периодическим и дополнительным медицинским осмотрам в НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром» (Согласно Приказа Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.»)

№№ п/п	Перечень контингентов	Флюорографическое обследование	Предварительный медицинский осмотр	Периодичность медицинских осмотров
1.	Сотрудники НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»	При поступлении, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу	1 раз в 1 год



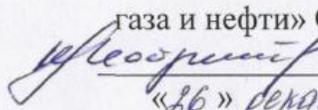
должностей сотрудников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»,  
имеющих ненормированный рабочий день

Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день:

1. Водитель легкового автомобиля

3 календарных дня.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
НОУ СПО «Волгоградский колледж  
газа и нефти» ОАО "Газпром"

  
В. П. Мотренко  
«26» сентября 2016г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
НОУ СПО «Волгоградский колледж  
газа и нефти» ОАО "Газпром"

  
Ю. Г. Лапынин  
«26» сентября 2016г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий Работников и работ, дающих право на бесплатное обеспечение  
спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Наименование	Срок носки	Кол-во на чел.	Единица измерения	Количество получающих
1	Мастер производственного обучения	Костюм ИТР (халат ИТР)	1 год	1	комплект (шт.)	4
3	Токарь	Костюм х\б	1 год	1	комплект	1
4	Мастер производственного обучения, токарь	Ботинки кирзовые	1 год	1	пар	5
5	Мастер производственного обучения, токарь	Берет (кепка)	1 год	1	(шт.)	5
6	Мастер производственного обучения	Куртка утепленная	3 года	1	(шт.)	4
8	Мастер производственного обучения, токарь	Рукавицы х\б	1 месяц	1	пар	5
9	Мастер производственного обучения (только мастера ведущие сварочную практику)	Костюм сварщика	2 года	1	комплект	4
10	Мастер производственного обучения	Краги сварщика	3 месяца	1	пар	4

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Наименование	Срок носки	Кол-во на чел.	Единица измерения	Количество получающих
11	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1 год	1	(шт.)	4
		Перчатки трикотажные х/б	1 год	12	пара	
12	Дворник	Костюм или полукомбинезон хлопчатобумажный	1 год	1	шт.	Дежурный
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 год	1	шт.	
		Рукавицы комбинированные	1 год	6	пар	
		Рукавицы утепленные	1 год	1	пара	
		<u>Зимой дополнительно:</u> Куртка на утепляющей прокладке	3 года	1	шт.	
		Валенки	3 года	1	пар	
		Галоши на валенки	2 года	1	пар	
		<u>Дополнительно к типовым нормам:</u> Галоши резиновые	1 год	1	пара	
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 год	1	пара	
		Плащ непромокаемый	1 год	1	шт.	
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм или полукомбинезон хлопчатобумажный	1 год	1	шт.	2
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 год	1	шт.	
		Рукавицы комбинированные	1 год	6	пар	
		Сапоги резиновые (утепленные)	3 года	1	пара	

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Наименование	Срок носки	Кол-во на чел.	Единица измерения	Количество получающих
		<u>Зимой дополнительно:</u> Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки <u>Дополнительно к типовым нормам:</u> Галоши резиновые Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Плащ непромокаемый	3 года 3 года 2 года 1 год 1 год 1 год	1 1 1 1 1 1	шт. пара пара пара пара шт.	
14	Уборщик служебных помещений	Халат или костюм хлопчатобумажный Галоши резиновые Ботинки кожаные или туфли кожаные Перчатки резиновые	1 год 1 год 1 год 1 год	1 1 1 12	шт. пара пара пар	23
	Горничная	Халат или костюм хлопчатобумажный Галоши резиновые Ботинки кожаные или туфли кожаные  Перчатки резиновые Головной убор	1 год 1 год 1 год  1 год 1год	1 1 1  12 1	шт. пара пара  пар шт.	1
15	Водитель легкового автомобиля, автобуса	Перчатки хлопчатобумажные При выполнении работ по разборке, ремонту и техническому обслужи-	1 год	2	пар	3

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Наименование	Срок носки	Кол-во на чел.	Единица измерения	Количество получающих
		ванию автомобиля <u>в том числе зимой</u> <u>дополнительно:</u> Костюм вискозно-лавсановый Рукавицы комбинированные Куртка на утепляющей прокладке Костюм влагозащитный Сапоги резиновые	1 год 1 год 3 года 3 год 3 год	1 4 1 1 1	шт. шт. шт. шт. пар	дежурный дежурные
16	Водитель грузового автомобиля	Костюм вискозно-лавсановый Рукавицы комбинированные При выполнении работ по разборке, ремонту и техническому обслуживанию автомобиля зимой <u>дополнительно:</u> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 год 1 год 3 года 3 года	1 4 1 1	шт. пар шт. шт.	1
17	Слесарь- сантехник	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1,5 года 1 год 1 год 1 год 1 год 3 года 3 года	1 1 6 1 1 1 1	шт. пара пар пара шт. шт. шт.	2 дежурный дежурный

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Наименование	Срок носки	Кол-во на чел.	Единица измерения	Количество получающих
		Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные или перчатки с защитным покрытием	2 года 1 год	1 12	пара пар	
18	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, техник-энергетик	Полукомбинезон или костюм х/б Перчатки диэлектрические Боты диэлектрические Ботинки кожаные Куртка на утепляющей подкладке Рукавицы комбинированные или перчатки с защитным покрытием	1 год 1 год 3 года 2 года 3 года 1 год	1 1 1 1 1 12	шт. шт. пара пара шт. пар	2 дежурные дежурные
20	Зав. лабораторией, лаборант	Халат х/б	3 год	1	шт.	19
21.	Архивариус	Халат х/б или костюм х/б	1 год	1	Комплект	1
22.	Кастелянша	Халат х/б или костюм х/б	1 год	1	Комплект	1
23.	Кладовщик	Халат х/б или костюм х/б	1 год	1	Комплект	1
24.	Зав. здравпунктом	Халат медицинский	1 год	1	Комплект	1
25.	Фельдшер здравпункта	Халат медицинский	1 год	1	Комплект	1
26.	Контролер КПП	Костюм х/б с лавсаном Ботинки кожаные Сапоги или ботинки кожаные меховые Рубашки: с длинным рукавом	1 год 2 года 3 года 2 года	1 1 1 2	шт. пара пара шт.	9

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Наименование	Срок носки	Кол-во на чел.	Единица измерения	Количество получающих
		с коротким рукавом	2 года	1	шт.	
		куртка утепленная	3 года	1	шт.	
		галстук	1 год	1	шт.	

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
НОУ СПО «Волгоградский колледж  
газа и нефти» ОАО "Газпром"

*В. П. Мотренко*  
В. П. Мотренко  
«26» сентября 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
НОУ СПО «Волгоградский колледж  
газа и нефти» ОАО "Газпром"

*Ю. Г. Лапынин*  
Ю. Г. Лапынин  
«26» сентября 2014 г.

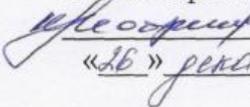
ПЕРЕЧЕНЬ

профессий Работников и работ, дающих право на бесплатное обеспечение  
обеззараживающими и дезинфицирующими средствами

№ п/п	Должность по штатному расписанию	Наименование средства	Кол-во	Единица измерения	Сроки выдачи	Кол-во получающих	Примечание
1	Мастер производственного обучения	Мыло хозяйственное	400	грамм	ежемесячно	4	Мытье рук
2	Токарь	Мыло хозяйственное	400	грамм	ежемесячно	1	Мытье рук
3	Мастер производственного обучения	Мыло хозяйственное	200	грамм	В период ведения практик на 1 группу (не менее 10 чел.) из расчета продолжит. практики на 1 неделю	4	Дополнительно для мытья рук студентами
4	Мастер производственного обучения	Мыло туалетное	100	грамм	ежемесячно	4	Мытье рук
5	Заведующий мастерскими	Мыло туалетное	100	грамм	ежемесячно	1	Мытье рук
6	Мастер производственно обучения	Паста СМС (или стиральный по-	1	банка (пачка)	ежемесячно	4	Уборка рабочего места

		рошок)					
7	Токарь	Паста СМС (или стиральный порошок)	1	банка (пачка)	ежемесячно	1	Мытье и дезинфекция полов, оборудования, рабочих мест
8	Слесарь-сантехник	Паста СМС (или стиральный порошок)	1	банка (пачка)	ежемесячно	2	Мытье и дезинфекция полов, оборудования, рабочих мест
9	Мастер производственного обучения	Паста СМС	1	банка	в период практик на группу (не менее 10 чел.) проходящих практику не менее 2 недель	4	Мытье и дезинфекция полов, оборудования, рабочих мест
10	Мастер производственного обучения	Белизна	1	бутылка	на участок ежемесячно в период практик	4	Мытье и дезинфекция полов, оборудования, рабочих мест
11	Уборщик служебных помещений	Мыло хозяйственное	400	грамм	ежемесячно	23	Мытье рук
	Горничная	Мыло хозяйственное	400	грамм	ежемесячно	1	Мытье рук
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло хозяйственное	400	грамм	Ежемесячно	2	Мытье рук
13	Дворник	Мыло хозяйственное	400	грамм	Ежемесячно	1	Мытье рук
14	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, техник-энергетик	Мыло хозяйственное	400	грамм	Ежемесячно	2	Мытье рук
16	Водитель	Мыло хозяйственное	400	грамм	ежемесячно	4	Мытье рук
17	Заведующий здравпунктом	Мыло хозяйственное	400	грамм	ежемесячно	1	Мытье рук
18	Фельдшер	Мыло хозяйст-	400	грамм	ежемесячно	1	Мытье рук

		ВЕИНОЕ					
--	--	--------	--	--	--	--	--

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
НОУ СПО «Волгоградский колледж  
газа и нефти» ОАО «Газпром»  
 В. П. Мотренко  
«26» сентября 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
НОУ СПО «Волгоградский колледж  
газа и нефти» ОАО «Газпром»  
 Ю. Г. Лапынин  
«26» сентября 2012 г.



## ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка  
Негосударственного образовательного учреждения  
среднего профессионального образования  
«Волгоградский колледж газа и нефти»  
Открытого акционерного общества «Газпром»  
(НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»)

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти ОАО «Газпром» (далее по тексту – Колледж) регламентируют порядок деятельности, поведения, взаимодействие и взаимоотношения работников Колледжа с работодателем, между собой в процессе их трудовой деятельности.

Права и обязанности работника и работодателем Колледжа, их взаимоотношения определяются законодательством Российской Федерации о труде, федеральным законом «Об образовании», Уставом Колледжа, настоящими Правилами, квалификационной характеристикой работника, трудовым договором, должностной инструкцией работника, иными локальными актами колледжа.

Правила Внутреннего трудового распорядка Колледжа утверждаются директором с учетом мнения профкома, распространяются на всех работников и являются приложением к коллективному договору (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации) и должны быть доступны для ознакомления работниками в любое время.

## **2. УПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕДЖЕМ**

2.1. Руководство текущей деятельностью Колледжа осуществляется директором, являющимся единоличным исполнительным органом Колледжа. В пределах своей компетенции он издает приказы и распоряжения, обязательные для всех работников.

2.2. Формами самоуправления Колледжа являются общее собрание (конференция), совет Колледжа, педагогический совет.

2.3. Директор осуществляет управление Колледжем, как сам непосредственно, так и через администрацию и педагогических работников колледжа.

2.4. В состав администрации Колледжа помимо директора входят его заместители и главный бухгалтер. Директор определяет функции, права и ответственность каждого из членов администрации колледжа.

2.5. Приказы, распоряжения и указания, противоречащие Конституции и законодательству Российской Федерации, правовым актам федеральных, региональных органов государственной власти и управления, органов местного самоуправления, Уставу колледжа, ограничивающие или нарушающие права и свободы гражданина и человека, являются недействительными с момента их издания и исполнению не подлежат.

2.6. Учредителем Колледжа является Открытое Акционерное Общество «Газпром» (в дальнейшем - Учредитель).

### **3. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ НОУ СПО «ВОЛГОГРАДСКИЙ КОЛЛЕДЖ ГАЗА И НЕФТИ» ОАО «ГАЗПРОМ»**

Прием на работу и увольнение работников Колледжа осуществляет директор.

3.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым договором, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом

допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

3.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.4. Назначение работников на должности заместителей директора и главного бухгалтера производится директором колледжа с учетом мнения Учредителя.

3.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

В период испытания на работника распространяются положения настоящего Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме за три дня с указанием причин. При этом расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия.

3.6. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Колледже свыше пяти дней.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

3.7. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

➤ проинструктировать его по технике обеспечения безопасности труда и образовательного процесса, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда применительно к его должности;

➤ ознакомить его с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором, Уставом и иными локальными

актами, действующими в Колледже, имеющими отношение к трудовым функциям работника.

3.8. Перевод на другую работу внутри колледжа допускается только с согласия работника.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перевод его внутри Колледжа на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, на другой механизм или агрегат в рамках специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором.

Работодатель не вправе перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.9. Прекращение трудового договора, увольнение работника возможно лишь по основаниям и в порядке, указанном в законе.

Согласно статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон ([статья 78](#) Трудового кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора ([статья 79](#) Трудового кодекса) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80](#) Трудового кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71](#) и [81](#) Трудового кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией ([статья 75](#) Трудового кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([часть четвертая статьи 74](#) Трудового кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([части третья](#) и [четвертая статьи 73](#) Трудового кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ([часть первая статьи 72.1](#) Трудового кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 83](#) Трудового кодекса);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ([статья 84](#) Трудового кодекса).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по ст. 81 ТК РФ возможен в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

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

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

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером,

повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Для педагогических работников, дополнительно, согласно ст. 336 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Колледжа;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью студента.

Все записи о причинах (основаниях) увольнения в трудовой книжке должны точно соответствовать формулировке законодательства с указанием пункта и статьи Трудового кодекса Российской Федерации.

## **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Каждый работник Колледжа имеет право:

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;  
- участвовать в управлении Колледжем, в порядке, определяемом его Уставом;

- избирать и быть избранными в совет и другие выборные органы, участвовать в обсуждении и решении вопросов деятельности Колледжа;

- обжаловать приказы и распоряжения работодателя Колледжа в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

- получать необходимое организационное, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности, бесплатно пользоваться библиотеками, информационными ресурсами, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых, лечебных и других подразделений Колледжа;

4.2. Педагогические работники Колледжа имеют право на:

- педагогическую инициативу, свободу выбора и использование методов и методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний и умений обучающихся;

- повышение своей квалификации;
- на сокращенную рабочую неделю, удлинённый оплачиваемый отпуск.

#### 4.3.Работник Колледжа обязан:

-соблюдать Устав Колледжа и правила внутреннего трудового распорядка;

-строго следовать профессиональной этике;

- уважать честь достоинство и деловую репутацию работников;

- работники допущенные к работе с конфиденциальной информацией, информацией составляющую коммерческую тайну Колледжа не вправе ее разглашать;

- бережно относиться к имуществу Колледжа;

- выполнять возложенные на них должностными инструкциями функциональные обязанности и работы, указанные в трудовых договорах, квалификационных характеристиках и других нормативных актах;

- соблюдать трудовую, технологическую и исполнительскую дисциплину, точно и своевременно исполнять приказы, распоряжения администрации. Обеспечивать соблюдение дисциплины и порядка студентами, подчиненными. Педагогический работник обязан обеспечивать выполнение полностью и в установленные учебным планом сроки программ преподаваемых им учебных дисциплин, курсов;

- строго соблюдать требования, правила, нормы и меры безопасности и охраны труда, гигиены и производственной санитарии, противопожарной охраны, обеспечивать их соблюдение студентами.

4.4. Все руководители, специалисты и служащие Колледжа обязаны регулярно (не реже одного раза в пять лет) повышать свою педагогическую и профессиональную квалификацию в соответствующих образовательных учреждениях, а также проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности. Работник, не прошедший аттестацию, либо признанный по ее результатам не полностью соответствующим присвоенной ранее степени квалификации, либо занимаемой должности, может быть, соответственно, или понижен в разряде, или отстранен от должности или педагогической деятельности.

4.5. Работник Колледжа, в порядке установленном законодательством РФ, несет ответственность:

➤ за невыполнение или ненадлежащее выполнение условий своего трудового договора;

➤ за материальный ущерб, нанесенный колледжу по вине этого работника;

➤ за нарушение прав и свобод граждан во время выполнения им своих служебных обязанностей.

4.6. Педагогические работники дополнительно к указанному выше несут ответственность:

➤ за качество обучения студентов колледжа в пределах преподаваемых этим работником дисциплин, профессий, учебных курсов,

неполный объем реализации им рабочих учебных программ, предусмотренных учебным планом и графиком образовательного процесса;

➤ за жизнь и здоровье обучающихся во время и вследствие проводимых им занятий и мероприятий;

➤ за непринятие им мер по предупреждению (пресечению) нарушений студентами в учебное время законов РФ, норм морали, нравственности, Правил внутреннего распорядка для студентов.

4.7. Руководящие работники и должностные лица Колледжа, сверх указанного выше, несут ответственность:

➤ за необеспечение надлежащего выполнения подчиненными своих служебных функций;

➤ за необеспечение исключения возможных нарушений или упущений с их стороны;

➤ за искажение отчетности.

4.8. Педагогические работники Колледжа обязаны:

- обеспечить высокую эффективность образовательного процесса;

- систематически заниматься повышением своей квалификации;

- не применять антипедагогические методы воспитания, связанные с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, антигуманные, а также опасные для жизни или здоровья обучающихся методы обучения.

4.9. Иные права и обязанности работников определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.10. Рабочее время педагогического работника включает:

- время проведения занятий в учебных группах;

- время на методическую работу;

- время на воспитательную работу;

- время на проверку письменных работ студентов;

- время на подготовку к занятиям.

Распределение рабочего времени между видами работ производится педагогическим работником по согласованию с его непосредственным руководителем.

4.11. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

## **5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТАДАТЕЛЯ**

### 5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд (ст. 191 ТК РФ);
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (ст. 8 ТК РФ);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них (ФЗ от 27.11.2002 N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей").

### 5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (ст. 163 ТК РФ);
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о

принятых мерах указанным органам и представителям (ст. 370 ТК РФ);

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (ст. 52, 53 ТК РФ);

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

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ФЗ от 24.07.1998 N 125-ФЗ"Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. от 29.12.2004 N 202 ФЗ);

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

-исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Время начала и окончания работы и перерывов для отдыха и питания устанавливаются распорядком дня в зависимости от расписания занятий. Время, отводимое для перерыва на обед, не включается в состав рабочего времени.

6.2. О начале и окончании занятий, а также перерывов работники и студенты извещаются звонком.

6.3. В Колледже устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), для отдельных категорий работников устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику.

Отдельным категориям работников: заведующей общежитием, уборщикам служебных помещений и воспитателю, устанавливается шестидневная рабочая неделя. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания для данной категории работников, определяется согласно режима рабочего времени и трудового договора.

Для категории работников с пятидневной рабочей неделей:

Время начала работы - в 08.00, время окончания работы - в 16.30, кроме отдельных категорий работников ( педагогических, медицинских).

Перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, не включаемый в рабочее время, продолжительностью 30 минут - с 12.30 до 13.00., для педагогических работников перерыв для отдыха и питания предоставляется согласно пункта 6.8. правил внутреннего трудового распорядка.

Рабочее время для педагогических работников определяется учебными планами и должностными обязанностями, возлагаемых на них Уставом Колледжа, трудовым договором и годовым календарным учебным графиком.

Рабочее время для контролёров КПП отдела информационной безопасности и защиты имущества устанавливается следующее: сменная работа в четыре смены с суммированным учётом рабочего времени. Учётный период - 1 год. Режим работы - сутки через трое, согласно утверждённого графика сменности. Время начала работы – 08.00, время окончания работы 08.00 следующего дня. Перерывы для отдыха и питания общей продолжительностью 2 часа.

Продолжительность рабочей недели для работников (кроме преподавателей и медицинских работников) устанавливается 40 часов.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Р.Ф. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания для данной категории работников, определяется согласно режима рабочего времени и трудового договора.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

6.4. Работа обслуживающего персонала определяется графиком, составленным руководителями подразделений и утвержденным директором колледжа по согласованию с профкомом.

6.5. Преподаватели должны вести все виды учебной, воспитательной и методической работы в соответствии с установленной им годовой нагрузкой, расписанием учебных занятий, планами воспитательной и методической работы колледжа. Во время зимних каникул, до начала отпуска в летний период преподаватели в соответствии с утвержденными семестровыми и годовыми планами могут привлекаться к педагогической, методической и организаторской работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул: к участию в работе педагогического совета;

- к участию в работе методических комиссий и объединений;
- для обсуждения проектов календарных планов, учебных программ и методических разработок;
- на педагогические чтения, семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний преподавателей.

6.6. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней, перечисленных в статье 112 ТК РФ, уменьшается на 1 час для всех категорий работников.

6.7. Работодатель организует учет явки на работу и ухода с работы работников, а также учет отработанного времени.

#### 6.8. Перерывы для отдыха и питания.

Для преподавателей и студентов перерыв для отдыха и питания длительностью 30 минут предоставляется после первых четырех уроков с 11:50 до 12:20. Расписание уроков утверждается директором колледжа. Оно составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности и максимальной экономии времени преподавателей.

Для остальных работников Колледжа время перерыва определяется графиком работы, утверждаемым директором Колледжа с учетом мнения профкома.

#### 6.9. Преподавателям и другим работникам колледжа запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними.

#### 6.10. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от выполнения их функциональных обязанностей, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных или иных функций, не относящихся к обеспечению образовательного процесса, не предусмотренных контрактом работника;
- созывать всякого рода заседания, совещания, собрания по вопросам, не относящимся прямо и непосредственно к образовательному процессу в Колледже.

6.11. Сотрудникам Колледжа предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с ТК РФ и иными законами.

Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

6.12. Посторонние лица могут присутствовать на уроках только с разрешения директора колледжа или его заместителя по учебной работе и с обязательным предварительным предупреждением преподавателя, ведущего урок.

## 7. ПООЩРЕНИЕ ЗА ТРУД

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, повышение качества учебно-воспитательной

работы, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе работодатель по согласованию с профкомом применяет следующие виды поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдачу премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение Почетной грамотой;
- 5) представление к званию «Лучший по профессии».

7.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению: награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетных званий и звания лучшего работника по профессии.

7.3. Поощрения объявляются в приказе директора, доводятся до сведения коллектива.

## **8. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ**

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. Строгость взыскания зависит от тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

8.3. В соответствии со статьей 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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

Дисциплинарное взыскание налагается приказом (распоряжением), который доводится до работника под расписку в течение трех дней со дня его издания. Взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ.

8.4. Снятие дисциплинарного взыскания.

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

Директор колледжа до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания может снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома колледжа.

## **9. ПОРЯДОК В КОЛЛЕДЖЕ. БЕЗОПАСНОСТЬ КОЛЛЕДЖА**

9.1. За порядок, благоустройство в колледже несут ответственность заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности.

За содержание в исправности оборудования лабораторий, кабинетов и других помещений колледжа несут ответственность лица, закрепленные за ними приказом директора.

9.2. В учебных мастерских, лабораториях и учебных кабинетах должна вывешиваться опись материальных ценностей.

9.3. Ключи от всех помещений, находящихся под сигнализацией, должны находиться у контролёра КПП отдела информационной безопасности и защиты имущества и выдаваться сотрудникам под роспись.

9.4. В помещениях Колледжа воспрещается:

- ходить в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать, шуметь в коридорах во время занятий;
- курить в не отведенных для этой цели местах;
- мусорить.

9.5. После окончания урока преподаватель обязан с помощью студентов навести в кабинете порядок: расставить стулья, убрать мусор, вытереть доску.

9.6. Вход в аудиторию после начала урока разрешается только директору колледжа.

9.7. В колледже установлен пропускной режим, работу которого обеспечивает отдел информационной безопасности и защиты имущества (далее по тексту – ОИБиЗИ).

Пропускной режим в колледже осуществляется:

- в штатном режиме с применением автоматизированной системы контроля и управления доступом по картам доступа,
- в нештатном режиме проход на территорию колледжа сотрудников и студентов разрешается только при наличии у них удостоверения установленного образца или студенческого билета. Удостоверение или студенческий билет предъявляются сотруднику ОИБиЗИ при входе в развёрнутом виде. Проезд на территорию колледжа осуществляется согласно утверждённого списка автотранспорта, разрешённого к въезду на территорию колледжа для временной стоянки в рабочее время.

Пропуск посетителей в колледж осуществляется через КПП №1 по предъявлению документа, удостоверяющего личность, с фиксацией в журнале учёта посетителей. Посетитель лично связывается по телефону с соответствующим структурным подразделением и информирует о своём

прибытии. После получения подтверждения от сотрудника колледжа, сотрудник ОИБиЗИ осуществляет пропуск посетителя.

9.8. Вывоз (вынос) всех материальных ценностей и документации с территории колледжа осуществляется на основании документов, дающих право выноса (вывоза) материальных ценностей и/или материального пропуска установленного образца, утверждённого руководством. В документах должны быть указаны прописью по каждому наименованию все данные вывозимых (выносимых) материальных ценностей: наименование, количество (вес, метраж, род упаковки, количество мест).

9.9. При прибытии в колледж сотрудники, ответственные за служебные кабинеты (помещения), обязаны уведомить сотрудника ОИБиЗИ о снятии кабинета с ОПС, о чём расписаться в книге снятия и постановки помещений под охрану, внести запись в журнал выдачи ключей и получить у охранника ключ от кабинета. Пользоваться личными ключами запрещено. При входе в помещение сотрудник обязан произвести внимательный внешний осмотр помещения на наличие и сохранность оборудования, приборов, мебели и т.д. При обнаружении несоответствия немедленно доложить своему непосредственному начальнику.

9.10. После окончания рабочего дня сотрудник (преподаватель, ответственный за порядок в помещении, заведующий кабинетом, обслуживающий персонал), последний покидающий помещение обязан: убрать важные служебные документы в сейф, выключить всё электрооборудование, электроприборы, свет, компьютерную, бытовую и оргтехнику, проверить исправность и закрытие окон и дверей, после чего в книге снятия и постановки помещений сотрудник расписывается за постановку данного помещения под ОПС, сдаёт ключ.

9.11. Сотрудники, приезжающие в колледж на автомобилях обязаны строго соблюдать правила въезда и выезда через автоматизированные ворота, правила парковки и Правила дорожного движения. Запрещается сотрудникам Колледжа мыть автомобили на территории Колледжа.

9.12. Карта допуска является пропуском на рабочее место. На ней изображено лицо работника, указаны его фамилия, имя, отчество. При утрате работником карты доступа с него взимается сумма стоимости изготовления дубликата карты доступа.

## **10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

10.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым Кодексом или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

10.2. Материальная ответственность стороны трудового договора

наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба (ст. 233 ТК РФ). Материальная ответственность работодателя перед работником.

10.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором (ст. 234 ТК РФ).

10.4. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд (ст. 235 ТК РФ).

10.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

Материальная ответственность работника перед работодателем.

10.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода)

взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ).

10.7. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

10.8. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст. 240 ТК РФ).

10.9. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

10.10. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ст. 242 ТК РФ).

10.11. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ст. 243 ТК РФ).

10.12. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

При увольнении работника с занимаемой должности. Работник до расторжения с ним трудового договора, обязан передать работодателю все материальные ценности числящиеся за ним.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 244 ТК РФ).

10.13. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом (ст. 245 ТК РФ).

10.14. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из

рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ст. 246 ТК РФ).

10.15. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым Кодексом (ст. 247 ТК РФ).

10.16. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю (ст. 248

ТК РФ).

10.17. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Разработчики:

Заместитель директора по УР

Начальник отдела по работе с персоналом  
и студентами

Юрисконсульт

Three handwritten signatures in blue ink are visible. The top signature is the most legible, appearing to be 'V.V. Novikov'. Below it are two more signatures, one of which appears to be 'N.I. Voblenko'.

В. В. Новиков

Н. И. Вобленко

Н. И. Глушко



## ПОЛОЖЕНИЕ

о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы  
в организациях системы ОАО «Газпром» работникам ОАО «Газпром»,  
его дочерних обществ и организаций

1. Настоящее Положение определяет порядок исчисления стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» работникам ОАО «Газпром», его дочерних обществ.

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

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

— периоды работы в Главгазе, Мингазпроме, ГК «Газпром», РАО «Газпром», их объединениях, предприятиях и организациях, а также в ОАО «Газпром» и его организациях в соответствии с приложениями к Положению о порядке отнесения организаций к системе ОАО «Газпром», утвержденным Председателем Правления ОАО «Газпром» 25.09.2000, с учетом последующих изменений и дополнений;

– периоды работы в ООО «Газпром переработка – Сургут», ООО «Газпром переработка – Уренгой», ООО «Газпром ПХГ – Краснодар», ООО «Газпром ПХГ – Оренбург», ООО «Газпром ПХГ – Пермь», ООО «Газпром ПХГ – Самара», ООО «Газпром ПХГ – Саратов», ООО «Газпром ПХГ – Северо-Запад», ООО «Газпром ПХГ – Ставрополь», ООО «Газпром ПХГ – Тюмень», ООО «Газпром ПХГ – Уфа», ООО «Газпром северподземремонт – Надым», ООО «Газпром северподземремонт – Ноябрьск», ООО «Газпром северподземремонт – Ямбург», ООО «Газпром югподземремонт – Астрахань», ООО «Газпром югподземремонт – Краснодар» и ООО «Газпром югподземремонт – Ухта», созданных путем выделения в соответствии с решениями ОАО «Газпром» в рамках реализации Плана мероприятий по совершенствованию внутрикорпоративной структуры управления ОАО «Газпром», утвержденного 6 апреля 2005 года;

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

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

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

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

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

8. Для работников ОАО «Газпром» и его дочерних обществ стаж работы в организациях системы ОАО «Газпром», исчисленный в соответствии с ранее действовавшим порядком, подлежит перерасчету в соответствии с настоящим Положением<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Для Работников ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, заключивших трудовые договоры до 1 января 2013 года, исчисление стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» сохраняется в течение 2013 года на условиях Генерального коллективного договора ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, действовавшего в период 2010 – 2012 годов.

ПРОТОКОЛ №1  
Общего собрания работников  
НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»

26.12.2012 г.

Всего работающих	187 человек
Присутствовали	97 человек

Председатель: В. П. Мотренко  
Секретарь: Е. А. Горбачева

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Принятие Коллективного договора Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» Открытого акционерного общества «Газпром» (НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром»)

2. Разное

1. СЛУШАЛИ: Мотренко В. П. председателя профсоюзного комитета. Он сообщил, что в соответствии с Трудовым Кодексом выборный орган нашей профсоюзной организации (профком) в октябре месяце вышел с предложением к Работодателю о проведении коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора на 2013 – 2015 гг.

Согласно приказа № 140 от 16.10.2012 г. была создана, на равноправной основе, комиссия в составе:

от Работников: Мотренко В. П., Клепикова Л. П., Горбачева Е. А., Зайцев Д. В., Казаков Н. В.

от Работодателя: Чеботарев В. В., Талалаева Н. А., Карасева И. В., Вобленко Н. И., Глушко Н. И.

За основу работы комиссии по подготовке проекта Коллективного договора Колледжа был взят Генеральный коллективный договор между работниками МПО «Газпром» и руководством ОАО «Газпром», проект которого утвержден 24.11.2012г. Особенностью данного Генерального коллективного договора является то, что в нем определен перечень организаций, а их 29, на которые в полном объеме распространяются положения данного договора. В этот перечень вошли организации, производственной деятельностью которых является добыча, транспортировка, переработка, хранение и реализация газа. Иные организации ОАО «Газпром», не вошедшие в данный список, при заключении Коллективных договоров, применяют нормы Генерального

коллективного договора с учетом своих финансово-экономических возможностей.

Комиссией проведено 5 заседаний, на которых было рассмотрено 8 разделов Генерального коллективного договора с учетом специфики и финансово-экономических возможностей нашего учебного заведения.

В процессе работы было скорректировано Положение о продолжительности очередных удлиненных и длительных отпусков Работников НОУ СПО «Волгоградский колледж газа и нефти» ОАО «Газпром», осуществляющих педагогическую деятельность, а также внесены изменения в Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ОАО «Газпром» работникам ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций.

В связи с изменением организационной структуры и штатного расписания внесены изменения в Правила внутреннего трудового распорядка и Показатели премирования Работников, приведены в соответствие должности и критерии премирования.

Из улучшений можно отметить, что размер дополнительной материальной помощи в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей с 0,25 до 1 МТС. Из ухудшений стоит отметить сокращение количества дней дополнительных оплачиваемых отпусков: рождение ребенка с 2 до 1, регистрация собственного брака с 3 до 1, регистрация брака детей с 2 до 1 и смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер с 3 до 1.

Молодыми специалистами, согласно нового Коллективного договора, считаются все сотрудники Колледжа, возрастом до 35 лет.

Премии к юбилейным датам 50, 55 и 60 лет теперь будут даваться как мужчинам, так и женщинам.

Вместо материальной помощи к ежегодному отпуску будут давать единовременную стимулирующую выплату к ежегодному оплачиваемому отпуску.

После работы комиссии, для ознакомления, в структурные подразделения был роздан проект Коллективного договора, который после принятия на сегодняшнем собрании, вступит в силу с 01.01.2013 г., как правовой акт регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем. В течении 3-х последующих лет мы вправе вносить изменения и дополнения в Коллективный договор, так как меняется трудовое законодательство, отраслевые нормативно-правовые документы.

Благодарю всех членов комиссии за проделанную работу по подготовке проекта Коллективного договора Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» Открытого акционерного общества «Газпром» на 2013 – 2015 гг. и предлагаю его принять.

ВОПРОС: Погонова Н. В. – Кто, по данному Коллективному договору признается «Одинокими матерями (отцами)»?

ОТВЕТ: Одинокими матерями (отцами) считаются лица, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет, а также детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, - до 24 лет без отца (матери).

ВОПРОС: Семикина Е. С. – А почему в Положении о Совете молодых специалистах прописано возрастное ограничение до 30 лет?

ОТВЕТ: Данное изменение вступает в силу с момента вступления в силу нового Коллективного договора, то есть с 01.01.2013г. Соответствующая поправка будет внесена и в Положение о Совете молодых специалистов.

ВОПРОС: Погонова Н. В. – В каком размере будет начисляться единовременная стимулирующая выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску?

ОТВЕТ: Размер и порядок исчисления данной выплаты не меняется. Изменилось только ее название.

ВЫСТУПИЛ: Лапынин Ю. Г. – директор колледжа. Всё меняется. Раньше у нашего учредителя был лозунг «Газпром детям!», сейчас политика ОАО «Газпром» направлена на сокращение расходов и целевого финансирования. Поэтому сокращение по каким-либо льготам нужно принимать.

Предложил принять Коллективный договор.

СЛУШАЛИ: Мотренко В. П. – председатель собрания. Предложил принять Коллективный договор.

Голосовали: «ЗА» - 97

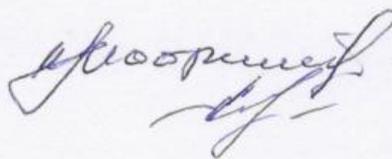
«ПРОТИВ» - 0

«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - 0

ПОСТАНОВИЛИ: Принять Коллективный договор Негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский колледж газа и нефти» Открытого акционерного общества «Газпром» на 2013 – 2015 гг. Уполномочить председателя профкома Мотренко В. П. подписать Договор от имени Работников Колледжа.

Председатель собрания:

Секретарь:



В. П. Мотренко

Е. А. Горбачева

ОТДЕЛ по труду и занятости  
управления промышленной  
политики департамента экономики  
администрации Волгограда

Отделом по труду и занятости  
управления промышленной  
политики департамента экономики  
администрации Волгограда

Прошнуровано, пронумеровано  
на 92 [двукратно два]

Подпись *И. В. Николаев*  
прошнуровано  
нумеровано секрет

Лено печатью

92 (двукратно  
два) листи.  
Секретарь продолжил  
Попова О.Б.

*И. В. Николаев*



*В. П. Морозов*  
*И. А. Федосеев*

