

От Работников:
Председатель цеховой
профсоюзной организации
«Газпром корпоративный
институт»

От Работодателя:
Директор «Газпром
корпоративный институт»



Ю.Э. Мовшович

24 декабря 2021 года

Подпись Ю.Э. Мовшович удостоверяю
Главный специалист по управлению
персоналом «Газпром корпоративный
институт»

И.Ю. Вьюгина



А.Е. Печенкин

24 декабря 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками «Газпром корпоративный институт» и
«Газпром корпоративный институт»

на 2022-2024 годы

Утвержден Собранием
работников «Газпром
корпоративный институт»
«24» декабря 2021 года

Санкт-Петербург
2021 год

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7
Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН	9
Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	11
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА	18
Раздел 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ	20
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	22
Раздел 8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	29
Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА	30
Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ	32
Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА	34
Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	34
Приложение 1. Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в «Газпром корпоративный институт»	35
Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников «Газпром корпоративный институт»	36
Приложение 3. Перечень должностей работников «Газпром корпоративный институт» и его филиала, которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	50
Приложение 4. Положение о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ПАО «Газпром» и его дочерних обществ	51
Приложение 5. Положение о медицинском обеспечении работников «Газпром корпоративный институт»	53

Настоящий Коллективный договор (*далее - Договор*) заключен между работниками Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Газпром корпоративный институт» («Газпром корпоративный институт») (*далее - Работники*), от имени которых выступает Цеховая профсоюзная организация «Газпром корпоративный институт» в лице Председателя цеховой профсоюзной организации Ю.Э. Мовшович, и «Газпром корпоративный институт», (*далее - Работодатель*) в лице директора «Газпром корпоративный институт» А.Е. Печенкина, *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 Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2022 – 2024 годы.

Основными целями настоящего Договора являются:

- 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 «Газпром корпоративный институт»;
- 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 «Газпром корпоративный институт».

Права и обязанности Работодателя в филиале реализуются руководителем филиала в соответствии с полномочиями, определенными доверенностью.

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

Все Приложения являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

Основные термины и сокращения:

Для целей настоящего Договора применяются следующие термины и сокращения:

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

единственный родитель.

Институт – «Газпром корпоративный институт» (г. Санкт-Петербург, ул. Профессора Попова, д. 23, лит. Д).

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.

Минимальная тарифная ставка¹ – минимальная месячная тарифная ставка рабочего I разряда основного производства (добыча, транспортировка, переработка газа (конденсата, нефти), подземное хранение газа) в нормальных условиях труда по Базовой единой тарифной сетке.

Многодетная семья – семья, в которой родились и (или) воспитываются трое и более детей (в том числе усыновленные, а также пасынки и падчерицы) в возрасте до 18 лет, а также дети, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы, - до 24 лет. В составе многодетной семьи не учитываются дети, находящиеся на полном государственном обеспечении, и дети, в отношении которых родители лишены родительских прав или ограничены в родительских правах.

Молодые Работники – лица в возрасте не старше 35 лет.

Пенсия по старости:

до 1 января 2015 г. трудовая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

с 1 января 2015 года страховая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350-ФЗ)».

Пенсия по инвалидности:

до 1 января 2015 г. трудовая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

с 1 января 2015 г. страховая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Филиал – Филиал «Газпром корпоративный институт» в Москве.

¹ Минимальная тарифная ставка 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 размера минимальной тарифной ставки, действующего на момент возникновения права Работника на выплаты. Минимальная тарифная ставка устанавливается приказом ПАО «Газпром» с учетом мнения Межрегиональной профсоюзной организации «Газпром профсоюз».

Члены семьи Работника – супруг (супруга), дети и родители Работника, проживающие совместно с ним либо являющиеся его иждивенцами (неработающие родители пенсионного возраста, дети в возрасте до 18 лет и дети, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, – до 24 лет, неработающие супруг (супруга)).

Цеховая профсоюзная организация «Газпром корпоративный институт» – добровольное объединение членов профсоюза Института и Филиала, являющееся структурным подразделением ППО «Газпром Администрация профсоюз» и действующее в целях представительства и защиты профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

Цеховой комитет «Газпром корпоративный институт» – постоянно действующий выборный руководящий коллегиальный орган цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт».

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Действие настоящего договора распространяется на штатных Работников «Газпром корпоративный институт».

1.2. В соответствии с настоящим Договором осуществляется также дополнительное социальное обеспечение одного члена семьи директора Института и начальника Филиала.

1.3. Признание бывших Работников пенсионерами «Газпром корпоративный институт» и их социальная защита осуществляются в соответствии с Положением о социальной защите пенсионеров «Газпром корпоративный институт».

1.4. Регулирование социально-трудовых отношений в «Газпром корпоративный институт», ведение переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в «Газпром корпоративный институт» (*далее – Комиссия*), образованной на равноправной основе из числа наделенных полномочиями представителей Сторон (Приложение № 1).

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

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

1.6. Дополнения и изменения к Договору, повышающие размеры социальных льгот, принимаются по взаимному согласию Сторон.

Дополнения и изменения, ухудшающие положения Договора, утверждаются общим собранием Работников.

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

1.7. Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором, сверх установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, осуществляются за счет средств Работодателя:

1.7.1. работникам Института - в рамках лимита средств Института на социальные льготы и выплаты, предусмотренных сметой доходов и расходов Института;

1.7.2. работникам Филиала - в рамках лимита средств Филиала на социальные льготы и выплаты, предусмотренных сметой доходов и расходов Филиала.

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. Взаимно предоставлять необходимую информацию для осуществления контроля за выполнением настоящего Договора.

2.1.3. Обеспечивать предоставление установленных законодательством и настоящим Договором социально-трудовых гарантий и льгот Работникам, членам их семей и неработающим пенсионерам.

2.1.4. Предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в «Газпром корпоративный институт», а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в «Газпром корпоративный институт».

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Признавать цеховую профсоюзную организацию «Газпром корпоративный институт», представляющую интересы Работников, единственным партнером при проведении переговоров по заключению и изменению Договора и осуществлять свои взаимоотношения с цеховой профсоюзной организацией «Газпром корпоративный институт» в соответствии с Кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Договором.

2.2.2. Обеспечивать Работникам безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, приобретать средства индивидуальной защиты, медицинские профилактические средства.

2.2.3. Обеспечивать предоставление Работникам прав, социальных и трудовых гарантий и льгот, установленных законодательством Российской Федерации и ее субъектов, настоящим Договором.

2.2.4. С учетом мнения цеховой профсоюзной организации решать вопросы, связанные с реализацией настоящего Договора и другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы Работников, в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2.5. Информировать Работников о задачах «Газпром корпоративный институт» и результатах их производственно-хозяйственной деятельности, об

изменениях в вопросах оплаты и условий труда, о сокращении численности или штата, упразднении структурных подразделений.

2.2.6. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, их финансирование в пределах сметы доходов и расходов Института и его филиала.

2.2.7. Принимать меры, направленные на повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников в соответствии с Кодексом и локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

2.2.8. Поощрять Работников за заслуги и высокие результаты в труде в порядке, установленном Регламентом награждения работников дочерних обществ, организаций, филиалов и представительств ПАО «Газпром» государственными и ведомственными наградами, Порядком поощрения корпоративными наградами ПАО «Газпром» и Положением об оплате труда работников «Газпром корпоративный институт».

2.3. Цеховой комитет «Газпром корпоративный институт» обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать интересы всех Работников 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 цеховую профсоюзную организацию «Газпром корпоративный институт» представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных цеховой профсоюзной организацией.

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

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме, а также на основании фактического допущения Работников к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

По вопросам, не урегулированным трудовым договором, его стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

3.3. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором и локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

3.4. Обязательства сторон трудового договора могут быть изменены только по их взаимному соглашению.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работников в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Кодексом.

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников «Газпром корпоративный институт» (далее – *Правила*) (Приложение № 2), настоящим Договором, иными локальными нормативными актами «Газпром корпоративный институт» и ПАО «Газпром», непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работников.

3.6. В соответствии с трудовыми договорами Работники принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила.

Работодатель обязуется предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить

условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами ПАО «Газпром», своевременно и в полном размере выплачивать Работникам заработную плату, создавать необходимые условия для квалификационного роста, а при необходимости проводить профессиональную переподготовку и повышение квалификации Работников.

3.7. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по общим основаниям, предусмотренным статьей 77 Кодекса, а также по другим основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

Расторжение трудовых договоров по инициативе Работодателя с Работниками – членами профсоюза в случаях, предусмотренных статьей 82 Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» в соответствии со статьей 373 Кодекса.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов и фиксируется в Правилах, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

4.2. Для Работников предусматривается пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. По соглашению между Работниками и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Условие о неполном рабочем времени как элементе трудовых отношений указывается в трудовом договоре или приказе Работодателя.

В обязательном порядке неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается Работодателем по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа «Газпром корпоративный институт».

Допускается привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 113 Кодекса.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работников и с учетом мнения цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт».

4.6. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), продолжительность которых не может быть менее 42 часов.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.7. В течение рабочего дня Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

4.8. В каждом рабочем году Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения цеховой профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

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

По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные его части, как правило, не менее 7 календарных дней (ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

4.9. По распоряжению Работодателя Работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы – ненормированный рабочий день – в

качестве компенсации за дополнительную нагрузку и периодическое выполнение служебных заданий во внеурочное время Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной Перечнем должностей работников «Газпром корпоративный институт» с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 3), если иное не предусмотрено трудовым договором.

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

4.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работников может быть заменена денежной компенсацией.

4.12. По письменному заявлению Работников Работодатель предоставляет (помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации случаев) дополнительный отпуск:

Оплачиваемый, исходя из размера должностного заработка, в случаях:

- рождения ребенка (детей) отцу ребенка (детей) – 2 дня;
- регистрации собственного брака – 3 дня;
- регистрации брака детей – 2 дня;
- проводов сына на военную службу по призыву в Вооруженные Силы, другие войска и воинские формирования Российской Федерации – 1 день;

С сохранением среднего заработка:

- в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер – 3 дня, а в случае, если Работники выезжают к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства – в количестве, определяемом директором Института, но не более 9 дней;
- женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей – до 3 дней;
- ежегодно в День знаний (в случае, если 1 сентября приходится на выходной день - в первый, следующий за 1 сентября рабочий день) одному из родителей, опекуну либо усыновителю, воспитывающим детей-школьников младших классов (1 – 4 классы).

Дополнительные оплачиваемые отпуска не предоставляются Работникам в случае, если они находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности Работников в период событий, за которые

они предоставляются.

Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях, не подлежат замене денежной компенсацией и разделению на части.

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

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

4.14. Работникам, по их письменным заявлениям, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определенной по соглашению между Работниками и Работодателем.

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

- болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, – 3 дня один раз в год;
- предусмотренных статьями 128 и 263 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.16. Работники имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

При прохождении вакцинации (ревакцинации) от новой коронавирусной инфекции COVID-19:

- 2 рабочих дня - в день вакцинации (ревакцинации) и следующий день за днём вакцинации (ревакцинации);

При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- Работники, не достигшие возраста сорока лет - 1 рабочий день один раз в три года;
- Работники, достигшие возраста сорока лет - 1 рабочий день один раз в год;
- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - 2 рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации

(ревакцинации) или диспансеризации на основании его письменного заявления. День (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работник обязан предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им вакцинации (ревакцинации) или диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Устанавливать формы и системы оплаты труда Работников с учетом мнения цеховой профсоюзной организации на основе локальных нормативных актов ПАО «Газпром» и Положения об оплате труда работников «Газпром корпоративный институт».

5.2. Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется с учетом мнения цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт».

5.3. Выплачивать заработную плату Работникам только в денежной форме 3-го и за первую половину месяца пропорционально отработанному времени 18-го числа каждого месяца.

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

Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) Работников в соответствии с порядком, предусмотренным статьей 139 Кодекса.

5.4. 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 цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт».

5.5. Производить оплату отпусков Работникам не позднее, чем за три дня до их начала.

5.6. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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.

5.7. Сохранять за Работниками, направленными для повышения квалификации с отрывом от работы, место работы (должность) и среднюю заработную плату, а Работникам, направленным для повышения квалификации в другую местность, возмещать командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для служебных командировок в ПАО «Газпром».

5.8. Изменения размеров и условий оплаты труда производятся с обязательным извещением Работников не позднее, чем за два месяца.

Раздел 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Стороны обязуются:

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

6.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при реорганизации и проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников «Газпром корпоративный институт».

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и цеховую профсоюзную организацию «Газпром корпоративный институт» 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.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Кодекса и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий Работников.

6.2.2. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, в том числе при упразднении структурных подразделений, либо в связи с ликвидацией организации, один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

6.2.3. Не увольнять по сокращению численности или штата Работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

Также не увольнять по данному основанию следующие категории Работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

6.3. Цеховая профсоюзная организация «Газпром корпоративный институт» обязуется:

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

6.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам (если иное не установлено трудовым договором).

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

7.1.1. Производить Работникам доплату сверх размера пособия по временной нетрудоспособности, исчисленного в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», до размера 85 процентов среднего заработка с учетом страхового стажа (при стаже работы до 5 лет в размере 51% среднего заработка, от 5 до 8 лет в размере 68% среднего заработка, свыше 8 лет – 85% среднего заработка).

По листкам нетрудоспособности по беременности и родам доплата производится до среднего заработка с учетом страхового стажа работника.

7.1.2. Производить выплату единовременного пособия Работникам (по их заявлению), увольняющимся из «Газпром корпоративный институт» по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия по пунктам 5 – 11 статьи 81 Кодекса) по достижении возраста, дающего право на пенсию по старости, в том числе и при ее досрочном назначении, а также при увольнении на пенсию по инвалидности, исходя из среднего заработка в зависимости от стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром»² в следующих размерах:

Стаж работы	Размер пособия (количество средних заработков)
от 10 до 15 лет (включительно)	8
свыше 15 до 20 лет (включительно)	11
свыше 20 лет	14

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

Право на получение единовременного пособия утрачивается при продолжении Работником трудовой деятельности по истечении шести

² Стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» определяется в соответствии с Положением о периодах работы, учитываемых при исчислении стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» работникам ПАО «Газпром» и его дочерних общества (Приложение № 4).

месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости.

Выплата единовременного пособия Работникам, имеющим право на досрочное назначение пенсии по старости, производится при их увольнении в любое время после достижения возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости, но не позднее шести месяцев после достижения возраста, дающего право на назначение пенсии по старости на общих основаниях. Право на получение единовременного пособия руководящими работниками, с которыми заключены срочные трудовые договоры с ПАО «Газпром», сохраняется и по истечении шести месяцев после достижения ими возраста, дающего право на назначение трудовой пенсии по старости на общих основаниях, до окончания срочного трудового договора.

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

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

Работники имеют право на получение данного пособия только один раз.

7.1.3. В целях возмещения вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим в результате несчастного случая на производстве, выплачивать единовременную компенсационную выплату в следующих размерах:

- при установлении инвалидности:
 - I группы – 10 годовых заработков;
 - II группы – 5 годовых заработков;
 - III группы – 1 годовой заработок;
- при смертельном исходе – 10 годовых заработков лицам, являющимся наследниками по завещанию и (или) по закону;
- при установлении инвалидности без ограничения способности к трудовой деятельности – 1 годовой заработок;
- при временной утрате трудоспособности более четырех месяцев подряд – 0,5 годового заработка.

Единовременная компенсационная выплата выплачивается Работодателем за вычетом страховых выплат, предусмотренных

законодательством, а также страховых выплат, причитающихся Работнику (выгодоприобретателю, наследникам Работника) в случаях его страхования по договорам добровольного страхования за счет средств Работодателя.

Единовременная компенсационная выплата выплачивается на основании решения Работодателя с учетом мнения цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт».

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

Если несчастный случай 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.

7.1.4. Осуществлять оплату лечения заболеваний, протезирования и других видов медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим от несчастных случаев, связанных с выполнением ими своих трудовых функций, по заключению органов здравоохранения, в случае, если Работники не застрахованы Работодателем по договорам добровольного медицинского страхования.

7.1.5. Производить выплату компенсаций работающим инвалидам труда, получившим увечье во время работы в «Газпром корпоративный институт», один раз в три года (в случае невозможности предоставления им путевок на лечение по медицинским показаниям) в размере четырех минимальных тарифных ставок.

7.1.6. Возмещать расходы на погребение в случае смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с выполнением своих трудовых функций, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

7.1.7. Выплачивать Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата единовременное пособие сверх выходного пособия, установленного трудовым законодательством, в размере не менее одной минимальной тарифной ставки и не более трех минимальных тарифных ставок.

7.1.8. По заявлению Работников оказывать материальную помощь в следующих случаях и следующих размерах:

а) четыре минимальные тарифные ставки - в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей Работника.

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

б) в других исключительных случаях. Расходы на выплаты материальной помощи в исключительном случае осуществляются в рамках выделенных лимитов финансирования и не могут превышать величину из расчета 0,5 минимальной тарифной ставки на одну единицу среднесписочной численности в год.

7.1.9. В случае смерти Работников:

- оказывать (по заявлению) материальную помощь в размере до десятикратной минимальной тарифной ставки одному из членов семьи³ умершего Работника;
- возмещать расходы на услуги по погребению⁴ и перевозку умершего к месту захоронения, расположенному в другой местности, по фактическим затратам, но не более десяти минимальных тарифных ставок.

7.1.10. Осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение Работников через Негосударственный пенсионный фонд «ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников «Газпром корпоративный институт».

7.1.11. Способствовать улучшению жилищных условий Работников в соответствии с Положением о жилищном обеспечении работников и пенсионеров «Газпром корпоративный институт» и с учетом финансово-экономических возможностей Института.

³ При отсутствии членов семьи – близким или иным родственникам, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию погребения умершего, с подтверждением затрат соответствующими документами (счета, квитанции, чеки и др.).

⁴ Перечень услуг по погребению, подлежащих возмещению, определяется в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

7.1.12. Сохранять семьям Работников, погибших при выполнении своих трудовых обязанностей (функций), право на приобретение жилья.

7.1.13. Осуществлять медицинское обеспечение Работников и по одному члену семьи директора Института и начальника Филиала в соответствии с Положением о медицинском обеспечении работников «Газпром корпоративный институт» (Приложение № 5).

7.2. Работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями

Работодатель обязуется:

7.2.1. Оказывать единовременную материальную помощь в размере пяти минимальных тарифных ставок Работникам, впервые вступившим в брак.

Если оба супруга работают в «Газпром корпоративный институт», то указанная льгота предоставляется каждому.

7.2.2. Выплачивать одному из родителей при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет) единовременную материальную помощь в размере десяти минимальных тарифных ставок.

В случае рождения двух и более детей (указанного усыновления, удочерения или оформления опекуна) единовременное пособие выплачивается на каждого ребенка.

7.2.3. Выплачивать ежемесячное пособие в размере двух минимальных тарифных ставок Работникам (матери, отцу, усыновителю (удочерителю), опекуну, бабушке, дедушке, другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При наступлении отпуска по беременности и родам в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, пособие, назначенное в связи с отпуском по уходу за ребенком до трех лет, подлежит выплате. При наличии в семье двух и более детей в возрасте до трех лет ежемесячное пособие выплачивается Работникам на каждого ребенка.

7.2.4. Оказывать материальную помощь, по заявлению Работников, многодетным семьям в размере двух минимальных тарифных ставок один раз в течение календарного года.

Если оба супруга работают в одной организации, то материальная помощь предоставляется одному из них.

7.2.5. Выплачивать ежемесячную материальную помощь в размере 0,25 минимальной тарифной ставки:

а) на каждого ребенка Работнику, являющемуся единственным родителем, воспитывающему детей (в возрасте до 18 лет, а также детей, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме обучения, – до 24 лет) без матери или отца. Родитель является единственным в связи с отсутствием второго родителя по причине смерти, признания родителя безвестно отсутствующим, объявления умершим, а также, если ребенок рожден вне брака и отцовство не установлено.

Предоставление указанной материальной помощи не производится в случае вступления Работника в брак.

б) малообеспеченным семьям, в которых совокупный доход на одного члена семьи не превышает величину прожиточного минимума, установленного на данной территории;

в) Работникам, имеющим на иждивении ребенка-инвалида.

Размер материальной помощи, оказываемой в соответствии с настоящим подпунктом, не зависит от количества воспитываемых Работником детей.

При наличии у Работников права на получение материальной помощи по нескольким основаниям выплата производится по каждому из них.

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

7.2.6. Оказывать ежегодную материальную помощь детям⁵ умерших (погибших) Работников в размере десяти минимальных тарифных ставок на каждого ребенка.

7.3. Неработающим пенсионерам

Социальные гарантии и льготы, предоставляемые неработающим пенсионерам, регламентируются Положением о социальной защите пенсионеров «Газпром корпоративный институт».

7.4. Молодым Работникам

Работодатель обязуется:

7.4.1. Создавать необходимые условия Работникам, совмещающим

⁵ Данная норма распространяется на детей-сирот (лиц из числа детей-сирот), родители которых умерли (погибли) в период с 2001 года, а также иных детей до достижения ими возраста 18 лет (обучающихся по очным формам обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования – до 24 лет), родители которых умерли (погибли) в период с 2004 года.

работу с обучением, и предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, при получении образования соответствующего уровня впервые.

7.4.2. Расширять в «Газпром корпоративный институт» практику зачисления перспективных молодых Работников, обладающих управленческим потенциалом, в резерв на замещение должностей руководителей структурных подразделений.

7.4.3. Содействовать участию в проводимых ПАО «Газпром» совместно с Межрегиональной профсоюзной организацией «Газпром профсоюз» научно-практических конференциях, слетах и конкурсах молодых Работников по актуальным проблемам деятельности ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций.

7.4.4. Содействовать проведению культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий среди молодых Работников.

компенсации,
в имеющихся
высшего
орых

Раздел 8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Для развития кадрового потенциала **Работодатель:**

8.1. Проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников в соответствии с действующими в ПАО «Газпром» локальными нормативными актами за счет собственных средств.

8.2. Создает Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором.

8.3. Учитывает успешное прохождение Работниками повышения квалификации при продвижении по работе.

8.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель проводит повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

8.5. Работники имеют право на получение послевузовского профессионального образования, переподготовку и повышение квалификации.

8.6. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяется Работодателем.

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1 Обеспечивать реализацию Политики ПАО «Газпром» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, утверждаемой ПАО «Газпром».

9.1.2. 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.

9.1.3. Проводить при приеме Работников на работу вводный инструктаж по охране труда, противопожарной охране и другим правилам, касающимся охраны труда Работников.

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

9.1.5. Обеспечивать организацию работы по охране труда с участием уполномоченных по охране труда цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда и единой системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, утверждаемой ПАО «Газпром».

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

9.1.7. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья Работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.8. Проводить расследование и учет несчастных случаев, происшедших с Работниками при выполнении ими своих трудовых функций, и случаев профессиональных заболеваний в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством. Привлекать представителей цеховой

профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» к расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.9. Предоставлять цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев при выполнении своих трудовых функций и профессиональных заболеваний.

9.2. Цеховой комитет «Газпром корпоративный институт» обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев, связанных с выполнением трудовых функций.

9.2.3. Участвовать в работе комиссии, проводящей комплексные обследования по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.4. Подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

9.2.5. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

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

9.2.7. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечивать представителей цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» возможностью беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам членов профсоюза в «Газпром корпоративный институт» для реализации ими установленных настоящим Договором задач и предоставленных цеховой профсоюзной организации прав в соответствии с законодательством.

10.1.2. Безвозмездно предоставлять цеховой профсоюзной организации помещения со всем необходимым оборудованием, мебелью, отоплением, освещением для проведения заседаний, а также оргтехнику, транспортные средства и средства связи, множительную технику и другие технические средства. При этом эксплуатация, в том числе хозяйственное содержание, ремонт, уборка, охрана осуществляется за счет средств Работодателя.

10.1.3. Предоставлять председателю цеховой профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

10.1.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетный счет ППО «Газпром Администрация профсоюз» членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

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

10.1.6. Расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса с Работниками, являющимися членами профсоюза, с учетом мотивированного мнения цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» в порядке, установленном статьей 373 Кодекса.

10.1.7. Предоставлять уполномоченным по охране труда цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» за качественное выполнение возложенных на них обязательств дополнительный оплачиваемый отпуск в размере до трех календарных дней. Количество дней дополнительного отпуска определяется директором Института по представлению Первичной профсоюзной организации «Газпром Администрация профсоюз» на основании анализа результативности работы уполномоченных в течение календарного года.

10.2. Цеховая профсоюзная организация «Газпром корпоративный институт»:

10.2.1. 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, обсуждать информацию с приглашением представителей Работодателя и Работников.

10.2.2. Пользуется 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 ее полномочиями на представительство в установленном порядке.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

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

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1. Проводить проверки хода выполнения настоящего Договора по итогам полугодия и года, взаимно предоставляя для этих целей необходимую и своевременную информацию.

11.2.2. 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.

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

11.3. Лица, виновные в непредставлении 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 законодательством.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Договор заключен на три года и действует с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года.

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

12.2. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников, а также цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» в течение месяца с момента его подписания.

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

Приложение № 1
к Коллективному договору

**Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
в «Газпром корпоративный институт»**

От Работодателя:

1. **Вьюгина Ирина Юрьевна** - Главный специалист по управлению персоналом, сопредседатель Комиссии
2. **Воронина Анна Владимировна** - Начальник Филиала «Газпром корпоративный институт» в Москве

От профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт»

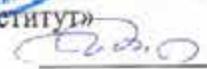
1. **Мовшович Юлия Эдуардовна** - Председатель цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт», главный специалист научно-методического отдела, сопредседатель Комиссии
2. **Белоусова Наталья Ивинальевна** - Заместитель Председателя цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт», заместитель главного бухгалтера
3. **Коротков Игорь Николаевич** - Главный специалист отдела организации обучения

От Работников:
**Председатель цеховой
профсоюзной организации
«Газпром корпоративный
институт»**

От Работодателя:
**Директор «Газпром
корпоративный институт»**



 **Ю.Э. Мовшович**
18 декабря 2021 года
Подпись Ю.Э. Мовшович удостоверяю
Главный специалист по управлению
персоналом «Газпром корпоративный
институт»

 **И.Ю. Вьюгина**



 **А.Е. Печенкин**

2021 года

П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка для работников «Газпром корпоративный институт»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (*далее – Правила*) разработаны с целью укрепления дисциплины труда, организации труда на научной основе, рационального использования рабочего времени и повышения эффективности производства.

1.2. Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников «Газпром корпоративный институт» (*далее – работники*), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя. Правила обязательны для выполнения всеми работниками.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Основанием приема на работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее – Кодекс*) является письменный трудовой договор, заключенный между работником и работодателем.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.3. 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

- паспорт;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, 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 работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). Бланк трудовой книжки или вкладыша в неё оформляется работнику бесплатно.

При изменении личных данных (фамилии, адреса проживания (регистрации), паспортных данных, состава семьи и т.д.) работник обязан в течение 10 дней сообщить об этом в кадровую службу.

2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами ПАО «Газпром», непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, если работа в «Газпром корпоративный институт» является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (за исключением лиц, перечисленных в статье 70 Кодекса).

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

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов ПАО «Газпром».

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» и без выплаты выходного пособия.

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

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

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Кодексом.

Увольнение Работников, являющихся членами профессионального союза, производится с учетом мотивированного мнения цеховой профсоюзной организации «Газпром корпоративный институт» в следующих случаях:

- в связи с сокращением численности или штата работников;
- при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.12. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее

чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

2.14. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, составляется акт.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник

М.случаев, когда
его на время
рей

фактически не работал, но за ним, в соответствии с Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или в случаях, установленных Кодексом, предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним окончательный расчет.

По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы в «Газпром корпоративный институт» и другое).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляются работнику бесплатно.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работник обязан:

а) Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать Правила и дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения руководства, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности (функции);

б) Повышать производительность труда, четко и оперативно выполнять обязанности, нести персональную ответственность за состояние дел на порученном участке;

в) Улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческое отношение к работе, постоянно повышать уровень профессиональных знаний;

г) Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

д) Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

е) Содержать в порядке свое рабочее место, соблюдать чистоту в «Газпром корпоративный институт», установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, бережно относиться к имуществу «Газпром корпоративный институт» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

ж) Строго соблюдать установленный пропускной режим, требования по конфиденциальности и защите от разглашения сведений, содержащих коммерческую тайну «Газпром корпоративный институт» и ПАО «Газпром».

з) Выполнять требования о запрете курения и организации любых мероприятий с употреблением спиртных напитков в служебных кабинетах и помещениях.

и) Проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать корпоративную этику.

Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется трудовым договором, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ

Работник имеет право на:

а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Кодексом, иными федеральными законами;

б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

в) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы и иных выплат в соответствии с трудовым договором по своей квалификации и должности;

д) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

е) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

ж) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планом подготовки и повышения квалификации работников «Газпром корпоративный институт»;

з) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

и) участие в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

к) ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о его выполнении;

л) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

м) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

н) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей (функций);

о) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

V. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

а) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные

нормативные акты ПАО «Газпром» и Института, условия коллективного договора и трудовых договоров;

б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

в) правильно организовать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним стационарное рабочее место;

г) создавать условия для улучшения организации труда, повышения его эффективности и культуры;

д) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

е) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

ж) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату и производить иные выплаты в сроки, установленные в соответствии с Кодексом, коллективным договором, Правилами, трудовыми договорами;

з) совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, обеспечить правильное применение действующих условий оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников «Газпром корпоративный институт»;

и) обеспечивать строгое соблюдение работниками дисциплины труда, рациональное использование трудовых ресурсов, применять меры дисциплинарного взыскания к нарушителям трудовой дисциплины;

к) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Кодексом;

л) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

м) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

н) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении «Газпром корпоративный институт» в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

е) обеспечивать в течение рабочего времени бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

р) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

с) обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников, уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в образовательных учреждениях;

т) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

VI. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

а) управлять «Газпром корпоративный институт» и персоналом;

б) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Кодексом, иными федеральными законами;

в) вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

7.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, коллективного договора и Правил.

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

7.2. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

начало работы: – 09 час. 00 мин.

окончание работы: – 18 час. 00 мин. (в пятницу – в 16 час.45 мин.).

Продолжительность обеденного перерыва во все дни работы – 45 мин.

Режим работы и отдыха на год устанавливается Учредителем с учетом соблюдения ежегодного баланса рабочего времени и действующего законодательства Российской Федерации.

7.3. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.

Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в этот день к работе не допускается.

7.4. Местонахождение работника в рабочее время должно быть известно в структурном подразделении, где он работает.

7.5. Запрещается в рабочее время отвлекать работника от его непосредственной работы, а также без согласования с его руководителем привлекать Работника для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с его основной деятельностью.

7.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

С приказом об отпуске работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

Отдельным категориям работников в соответствии с Кодексом и коллективным договором ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

мени не может
неделя с

7.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, либо коллективным договором.

VIII. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей работодателем применяются следующие меры поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Благодарственным письмом ПАО «Газпром»;
- д) объявление Благодарности ПАО «Газпром»;
- е) награждение Почетной грамотой ПАО «Газпром»;
- ж) присвоение звания «Ветеран ПАО «Газпром»»;
- з) присвоение звания «Почетный работник ПАО «Газпром»»;
- и) награждение высшим знаком отличия ПАО «Газпром» «За особые заслуги»;
- к) награждение Почетной грамотой Министерства энергетики Российской Федерации.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда в соответствии с Положением об оплате труда работников «Газпром корпоративный институт».

8.2. За особые трудовые заслуги перед «Газпром корпоративный институт», ПАО «Газпром» и государством работники могут быть представлены к государственным и ведомственным наградам.

IX. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

9.1. Нарушение дисциплины труда, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. За нарушение дисциплины труда работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;

- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. Дисциплинарные взыскания применяются в порядке, установленном Кодексом.

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

9.5. Увольнение может быть применено в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня, появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ПАО «Газпром» или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и за другие нарушения, указанные в статье 81 Кодекса.

9.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.7. Дисциплинарное взыскание применяется в сроки, установленные статьей 193 Кодекса.

Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

9.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Цехового комитета «Газпром корпоративный институт».

От Работников:
Председатель цеховой
профсоюзной организации
«Газпром корпоративный
институт»

От Работодателя:
Директор «Газпром
корпоративный институт»



Ю.Э. Мовшович

21 октября 2021 года

Подпись Ю.Э. Мовшович удостоверяю
Главный специалист по управлению
персоналом «Газпром корпоративный
институт»

И.Ю. Выюгина



А.Е. Печенкин

21 октября 2021 года

Приложение № 4
к Коллективному договору

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

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

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

3. В стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» включаются:

периоды работы в Главгазе, Мингазпроме СССР, ГТК «Газпром», РАО «Газпром», их объединениях, предприятиях и организациях, а также в ПАО «Газпром» и его организациях в соответствии с приложениями к Положению о порядке отнесения организаций к системе ПАО «Газпром», утвержденному Председателем Правления ОАО «Газпром» 25 сентября 2000 г. (с последующими изменениями);

периоды работы в ООО «Газпром переработка», ООО «Газпром переработка – Сургут», ООО «Газпром переработка – Уренгой», ООО «Газпром ПХГ», 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», ООО «Газпром северподземремонт – Надым», ООО «Газпром северподземремонт – Ноябрьск», ООО «Газпром северподземремонт – Ямбург», ООО «Газпром югподземремонт», ООО «Газпром югподземремонт – Астрахань», ООО «Газпром югподземремонт – Краснодар», ООО «Газпром югподземремонт – Ухта» и ООО «Газпром трансгаз – Кубань», созданных путем выделения в соответствии с решениями ОАО «Газпром» в рамках реализации Плана мероприятий по совершенствованию внутрикорпоративной структуры управления ОАО «Газпром», утвержденного 06 апреля 2005 г.;

периоды работы в ООО «Газпром Персонал»;

периоды работы в МПО «Газпром профсоюз», в профсоюзных организациях ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, относящихся к системе ПАО «Газпром».

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

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

6. Исчисление продолжительности стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» производится службами по управлению персоналом на основании записей в трудовой книжке работника и (или) сведений о трудовой деятельности по состоянию на требуемую дату.

7. Перерасчет стажа работы в организациях системы ПАО «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 ПАО «Газпром» и его дочерних обществ стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром», исчисленный в соответствии с ранее действовавшим порядком, подлежит перерасчету в соответствии с настоящим Положением.

От Работников:
Председатель цеховой
профсоюзной организаций
«Газпром корпоративный
институт»

От Работодателя:
Директор «Газпром
корпоративный институт»

Ю.Э. Мовшович

А.Е. Печенкин

2021 года

2021 года

Подпись Ю.Э. Мовшович удостоверяю
Главный специалист по управлению
персоналом «Газпром корпоративный
институт»

И.Ю. Вьюгина

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью 28 листов

(двадцать восемь)


А.Е. Печенкин

Ю.Э. Мовшович

