

Приложение

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом  
ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»  
от 04.12.2019 г. № 529

ПРОТОКОЛ ПРОФСОЮЗА  
от 02.12.2019 № 2

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»**

Санкт-Петербург  
2019 г.

**СОДЕРЖАНИЕ**

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>6</b>
<b>2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ .....</b>	<b>7</b>
<b>3. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....</b>	<b>10</b>
<b>4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ .....</b>	<b>14</b>
<b>5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ .....</b>	<b>16</b>
<b>6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ .....</b>	<b>19</b>
<b>7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ .....</b>	<b>22</b>
<b>8. ВРЕМЯ ОТДЫХА .....</b>	<b>30</b>
<b>9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА .....</b>	<b>38</b>
<b>10. ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА .....</b>	<b>39</b>
<b>11. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И СТРАХОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА .....</b>	<b>39</b>
<b>12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА.....</b>	<b>40</b>
<b>13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.....</b>	<b>43</b>
<b>14. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ .....</b>	<b>44</b>
<b>15. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ .....</b>	<b>44</b>







## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург» (далее - Правила) разработаны в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и регламентируют порядок приема и увольнения работников, 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 в ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург» (далее - Общество) и способствуют созданию необходимых условий труда и отдыха работников, укреплению дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда и качества работы персонала.

1.2. Дисциплина труда в Обществе обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательного отношения к труду методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд и достижение конкретных повышенных результатов труда.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия и сокращения:

работодатель - Общество с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

стороны - работник и работодатель;

близкие родственники - супруг (супруга), дети и родители работника;

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), иными федеральными законами, трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя;

ОК и ТО УРП - отдел кадров и трудовых отношений Управления по работе с персоналом;

СУП - Служба по управлению персоналом аппарата при руководстве филиалов Общества.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Общества.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

## 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Генеральным коллективным договором ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, Коллективным договором Общества, локальными нормативными актами Общества, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор - это письменное соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять свою трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила.

2.3. Прием на работу осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Общества, действующими локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и Общества, с учетом интересов работника и Общества.

2.4. При заключении трудового договора специалист ОК и ТО УРП (СУП филиала) Общества обязан потребовать у лица, поступающего на работу следующие документы:

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 обязательного пенсионного страхования.

2.4.1. Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.4.2. Документ об образовании, квалификации и наличии специальных знаний или специальной подготовки - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.4.3. На должности, указанные в Перечне должностей работников Общества, обеспечивающих безопасность объектов ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург», утвержденном приказом Общества от 27.09.2012 № 482:

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования;

справку из психоневрологического диспансера;

справку из наркологического диспансера.

2.4.4. Документ об основаниях прекращения полномочий по государственной должности или увольнения с государственной службы с

указанием статьи и пункта соответствующего нормативного правового акта (у кандидатов, проходивших государственную службу, в случае отсутствия или недостаточности сведений, содержащихся в их трудовых книжках или иных документах, на основании которых вносится запись в трудовую книжку при ее оформлении).

2.5. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.6. Предъявление дополнительных документов при заключении трудового договора требуется только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации с учетом специфики работы.

2.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного 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.

2.8. Кандидаты на работу на должности (профессии), выполнение трудовых обязанностей по которым требует прохождения предварительного и периодических медицинских осмотров (обследований), а также должности (профессии), связанные с вредными или опасными условиями труда, движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. При приеме на работу работников, относящихся к категории инвалидов, специалист ОК и ТО УРП (СУП филиала) Общества обязан потребовать Индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую Федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы (МСЭ).

2.10. Прием на работу без указанных в пункте 2.4 настоящих Правил документов не допускается.

2.11. Трудовые договоры могут заключаться:  
на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.11.1. Срочный трудовой договор может быть заключен:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями,



локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организацию для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению между работником и работодателем может предусматриваться условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов работодателя.

2.12.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.12.2. Для всех вновь принятых работников, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, устанавливается испытание на срок 3 месяца. По решению генерального директора Общества испытание устанавливается на срок до 6 месяцев - для заместителей генерального директора, главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера, руководителей филиалов Общества.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев срок испытания равен двум неделям.

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

2.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется:

ознакомить работников под подпись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников, действующим Коллективным договором Общества, проинструктировать по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности и другим правилам по охране труда и промышленной безопасности;

в трехдневный срок со дня фактического начала работы объявить работнику под подпись приказ о его приеме на работу.

2.14. На всех работников, проработавших в Обществе свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

### **3. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

3.1. Изменение определенных работником и работодателем условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключённому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

О предстоящих изменениях определенных работником и работодателем условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Не требует согласия работника перемещение его в Обществе на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных работником и работодателем условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.3. По соглашению между работником и работодателем, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в Обществе на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Обществе для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Обществе допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящего пункта. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящего пункта, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.4. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается.

Трудовой договор с заместителями генерального директора, главным бухгалтером и его заместителями, директорами филиалов, главными инженерами - первыми заместителями директора филиала, заместителями директора филиала, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением между работником и работодателем. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные работником и работодателем условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме

не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящего пункта, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Объединенной профсоюзной организации (профсоюзных комитетов филиалов) Общества вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с Трудовым кодексом. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения Объединенной профсоюзной организации (профсоюзных комитетов филиалов) Общества.

Изменения определенных работником и работодателем условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным Коллективным договором, соглашениями.

3.6. При переводе работника на другую работу в установленном законодательством порядке, работодатель обязан:

ознакомить работника с поручаемой ему работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

проинструктировать работника по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности и другим правилам по охране труда.

3.7. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое

освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами Российской Федерации. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата всего времени отстранения от работы как за простой.

#### **4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

4.1. Прекращение трудового договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым 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.

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

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 Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

4.3. 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 выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается в день выхода на работу этого работника.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

4.4. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя и объявляется работнику под личную подпись.

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

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

4.6. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

4.7. Запись в трудовую книжку об обосновании и о причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

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

5.1. Работник имеет право на:

5.1.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

5.1.2. Заключение, изменение и расторжение трудового договора с работодателем в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом.

5.1.3. Рабочее место и условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором работодателя и настоящими Правилами, а также государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с действующей в Обществе системой оплаты труда, включающей установленный трудовым договором должностной оклад (тарифную ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

5.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением продолжительности рабочего времени в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих и праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью, определяемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Коллективным договором работодателя и настоящими Правилами.

5.1.6. Получение полной достоверной информации о выполнении Коллективного договора работодателя, об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

5.1.7. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.



5.1.8. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.1.9. Обязательное социальное страхование в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.10. Предоставление социальных льгот, гарантий, компенсаций, выплат поощрительного характера, установленных Коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя и трудовым договором.

5.1.11. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, в соответствии с нормативными локальными актами, принятыми в Обществе.

5.1.12. Участие в управлении Обществом в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами формах.

5.1.13. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

5.1.14. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами Российской Федерации.

5.2. Работник обязан:

5.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами Общества.

5.2.2. Соблюдать действующие законодательные и иные нормативные акты Российской Федерации, в том числе правила и нормы охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности, а также настоящие Правила и иные локальные нормативные акты Общества.

5.2.3. Соблюдать Ключевые правила безопасности ПАО «Газпром».

5.2.4. В процессе трудовой деятельности соблюдать требования знаков безопасности, информационных табличек, дорожной и сигнальной разметки.

5.2.5. Оповещать непосредственного руководителя об опасных ситуациях, фактах возникновения угрозы жизни и здоровью работников.

5.2.6. Соблюдать меры личной безопасности:

передвигаться по территории в соответствии с нанесенной разметкой (по пешеходным переходам и пешеходным дорожкам), в случае отсутствия разметки двигаться навстречу транспорту;

при пересечении проезжей части двигаться по пешеходным переходам, предварительно убедившись, что водители транспортных средств видят вас и уступают дорогу;

при передвижении по лестничным маршам держаться за перила;

при передвижении по лестничным маршам запрещено: читать или просматривать документы, пользоваться телефоном или другими электронными устройствами, подниматься и спускаться бегом;

быть предельно внимательными при входе/выходе из помещений на улицу, подъеме/спуске по ступенькам;

во время перемещения по территории визуально контролировать состояние покрытия, в случае обнаружения препятствий (выбоин, скользких поверхностей) обойти опасное место и доложить руководителю об опасности.

5.2.7. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

5.2.8. Не разглашать коммерческую тайну, иную конфиденциальную информацию, ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также данные других работников, относящихся к категории «персональные».

5.2.9. Не причинять ущерба деловой репутации Общества.

5.2.10. Отработать у работодателя при условии заключения отдельного соглашения об обучении:

не менее 3-х лет с момента окончания повышения квалификации, осуществленного за счет средств работодателя и подтвержденного соответствующими документами (за исключением случаев, когда работодатель, в соответствии с требованиями действующего законодательства, обязан проводить повышение квалификации работника), в случае если затраты на указанное обучение превышают 30 тысяч рублей в год;

в течение срока, равного периоду обучения (профессиональной подготовки, переподготовки), но не менее 3 лет, при получении образования соответствующего уровня (впервые, повторно), осуществленного за счет средств работодателя и подтвержденного соответствующими документами.

5.2.11. Возместить затраты, понесенные работодателем на обучение (повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку) работника:

5.2.11.1. Полностью, в случае отчисления работника из учебного заведения:

досрочно по инициативе учебного заведения за нарушение учебной дисциплины, правил внутреннего распорядка учебного заведения;

по собственному желанию без уважительных причин.

5.2.11.2. Полностью, в случае увольнения в период обучения (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам, а также увольнения на основаниях, указанных в пунктах 2, 5, 7, 8 части первой статьи 77, пунктах 1, 2 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5 - 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса).

5.2.11.3. Частично, в зависимости от фактически не отработанного после окончания обучения времени в случае увольнения до истечения установленного соглашением об обучении срока работы у работодателя (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам, а также увольнения на основаниях, указанных в пунктах 2, 5, 7, 8 части первой статьи 77, пунктах 1, 2 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5 – 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса):

Период не отработанного после окончания обучения времени	% возмещения затрат, понесенных работодателем на обучение (повышение квалификации, профессиональную подготовку, переподготовку) работников
не отработано менее 1 года	20% от суммы обучения
не отработано от 1 года до 2 лет	40% от суммы обучения
не отработано от 2 лет и более	80% от суммы обучения

Иные условия профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации могут быть предусмотрены между работником и работодателем отдельным соглашением об обучении.

## **6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом.

6.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, регулирующие социально-правовые отношения с работниками, принимать локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности работника.

6.1.3. Поощрять работника за добросовестный эффективный труд в соответствии с действующими локальными нормативными актами.

6.1.4. Требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов работодателя, приказов, указаний и распоряжений работодателя, бережного отношения к его имуществу и имуществу других работников.

6.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и настоящими Правилами.

6.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

6.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6.1.8. Осуществлять, исключительно в целях и объемах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обработку персональных данных работника.

6.1.9. Осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором и должностной инструкцией.

6.2.2. Соблюдать действующие законодательные и иные нормативные акты Российской Федерации, в том числе правила и нормы охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности, локальные нормативные акты работодателя и ПАО «Газпром», условия Коллективного договора, соглашений и трудового договора.

6.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда.

6.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей.

6.2.5. Обеспечивать конфиденциальность содержания трудовых договоров работников, а также защиту данных работников, относящихся к категории «персональные», от неправомерного использования или утраты в соответствии с требованиями действующего законодательства и локальных нормативных актов работодателя, в том числе Положения об обработке персональных данных в ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург».

6.2.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

6.2.7. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.2.8. Выплачивать работнику заработную плату в денежной форме два раза в месяц 13-го и 28-го числа каждого месяца.

6.2.9. Производить премирование, выплаты компенсационного, поощрительного и стимулирующего характера, а также другие вознаграждения работника в соответствии с действующими законодательными, нормативными актами Российской Федерации, Коллективным договором Общества и трудовым договором.

6.2.10. Предоставлять работнику дополнительные, по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации, социальные гарантии, льготы и компенсации, включая организацию отдыха и лечения в соответствии с Коллективным договором и действующими локальными нормативными актами работодателя и трудовым договором.

6.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в том числе вносить за работника все виды платежей по обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством в период действия трудового договора.

6.2.12. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом.

6.2.13. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

6.2.14. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования, соответствующие правилам по охране труда, а также нормативные запасы сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы.

6.2.15. Создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новых технологий, осуществлять мероприятия по повышению эффективности производства, сокращению применения ручного малоквалифицированного и тяжелого физического труда, улучшению организации труда и повышению культуры производства.

6.2.16. Организовывать изучение, распространение и внедрение передовых методов труда.

6.2.17. Постоянно контролировать знания и соблюдение работниками всех требований, инструкций по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности.

6.2.18. Своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства.

6.2.19. Предоставлять работнику возможность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации за счет средств работодателя в соответствии с локальными нормативными актами работодателя.

6.2.20. Обеспечивать строгое соблюдение производственной дисциплины, дисциплины труда, направленные на устранение потерь рабочего времени, формирование стабильных трудовых коллективов, применять меры воздействия к нарушителям дисциплины труда.

6.2.21. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и правилами специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

6.2.22. Рассматривать представления Объединенной первичной профсоюзной организации (профсоюзных организаций филиалов) Общества, 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 в профсоюзный комитет и представителям.

6.2.23. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими должностных обязанностей.

6.2.24. Возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, в соответствии с действующим законодательством.

6.2.25. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2.26. Нести ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов Общества, условий трудового договора.

6.2.27. Ознакомливать работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) и в процессе его трудовой деятельности под личную подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

6.2.28. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной должностной инструкцией, инструкцией по охране труда соответствующей профессии и трудовым договором.

## **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

7.1. Режим рабочего времени работников Общества устанавливается настоящими Правилами, производственными графиками рабочего времени (Приложение № 5 к настоящим Правилам) с учетом характера и специфики производства, условий труда и мнения Объединенной профсоюзной организации (профсоюзных комитетов филиалов) Общества в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять возложенные на него трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Общества составляет 40 часов в неделю.

7.3. Режим рабочего времени в Обществе предусматривает следующую продолжительность рабочей недели:

пятидневная с двумя выходными днями - суббота и воскресенье;

шестидневная с одним выходным днем - воскресенье (иной выходной день может быть установлен работнику по условиям трудового договора);

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

7.3.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для:

инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов.

7.3.2. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы для работников структурных подразделений администрации и при администрации и филиалов Общества устанавливаются в соответствии с Приложениями № 6/1 – 6/19 к настоящим Правилам.

Режим рабочего времени водителей автомобилей регламентируется приказом Минтранса России от 20.08.2004 №1 5 «Об утверждении Положения об особенностях рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» с учетом изменений и дополнений. Состав затрат рабочего времени в соответствии с п.15 Положения разрабатывается и утверждается каждым филиалом самостоятельно.

7.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным Трудовым кодексом для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

7.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю;

педагогических работников центров гармоничного развития детей - не более 36 часов в неделю;

медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

Работникам, занятым на перевозках метанола и одоранта (непосредственно в дни работы), работодатель устанавливает сокращенный на 1 час рабочий день. Оплата данного часа производится за счет средств Общества.

Для женщин, работающих в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, режим труда и отдыха устанавливает 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральным законодательством, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при 40-часовой рабочей неделе.

7.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) может устанавливаться (при приеме на работу и впоследствии) по соглашению между работником и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

беременной женщины;

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им 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.

7.7. Сменная работа (работа в две, три или четыре смены) в Обществе вводится в целях обеспечения выполнения плановых задач по бесперебойной подаче газа потребителю, сохранности товарно-материальных ценностей и иного имущества. Перечень должностей и профессий, по которым в



Обществе может вводиться сменный режим работы, оговаривается в Перечне № 1 приложения № 1 к настоящим Правилам.

Сменная работа организуется по графику сменности, который устанавливает число смен, начало и окончание работы каждой смены, перерывов для отдыха и порядок чередования смен.

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

Графики сменности составляются с учетом мнения профсоюзных комитетов Общества и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

В случае неявки сменяющего работник уведомляет об этом старшего смены или дежурного диспетчера, который обязан немедленно принять меры к замене сменяющего другим работником.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

7.8. С учетом характера работы и специфики организации труда может вводиться работа в соответствии с производственными графиками рабочего времени со скользящими выходными днями. Перечень должностей и профессий, по которым в Обществе может вводиться работа по графикам с предоставлением выходных дней по скользящему графику, оговаривается в Перечне № 2 приложения № 1 к настоящим Правилам.

7.9. Работодатель устанавливает квартальный суммированный учет рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством:

для всех категорий работников (в том числе работников СОК, автотранспортного хозяйства), а также в цехах и службах с непрерывным циклом, как правило, на период проведения работ по реконструкции и капитальному ремонту объектов магистральных газопроводов, огневых работ в непрерывном режиме;

для рабочего персонала - в службах по обслуживанию объектов магистральных газопроводов, средств связи, телемеханики и энерговодоснабжения (ЛЭС, кроме обходчиков линейных; ЭГРС, кроме операторов ГРС, где обслуживание ГРС производится одним оператором; КИП и А, ТМ и метрологии; Службы связи, ЭВС, СЗК, АТХ, АВП УАВР; Лаборатории неразрушающего контроля УАВР, Лаборатории по наладке и испытанию технологического оборудования и запорной аппаратуры УАВР).

Продолжительность рабочего времени при суммированном учете не может быть более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

При суммированном учете рабочее время и время отдыха работников регламентируется графиком работы, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзных комитетов Общества.

7.10. Для водителей автомобилей, занятых доставкой работников на работу и с работы, а также работников, интенсивность работы которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), вводится разделенный на части рабочий день с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

7.11. Работа в ночное время.

Ночное время - это время с 22:00 часов до 06:00 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящими Правилами, не сокращается.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7.12. К работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (установленной для работника) работники могут привлекаться в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации:

для сверхурочной работы;

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.12.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем с письменного согласия работника или без него в случаях, предусмотренных действующим законодательством, либо с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзных комитетов Общества.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под личную подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы работников. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.12.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, производимая работниками не по инициативе работодателя и не оформленная должным образом, не может быть отнесена к сверхурочным работам и не подлежит оплате или компенсации предоставлением других дней отдыха.

7.12.3. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники, указанные в Перечне должностей и профессий работников Общества (приложение № 2 к настоящим Правилам), могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

7.13. Работа в режиме гибкого рабочего времени предусматривает начало, окончание и общую продолжительность рабочего дня (смены) в соответствии с согласованным работником и работодателем графиком.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

7.14. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Указанные выше ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу или отстранен от работы в соответствии с Трудовым кодексом.

7.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета Общества.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Запрещается привлечение к работе выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под личную подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению (приказу) работодателя, лица, исполняющего его обязанности, или руководителя филиала (согласно положениям о филиалах).

7.15.1. Работодатель в случае производственной необходимости приказом вводит дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни и компенсирует работникам за дежурство:

на рабочем месте - предоставлением другого дня отдыха или оплатой не менее чем в двойном размере;

на дому - предоставлением отдыха соответствующей продолжительности в течение квартала, исходя из расчета 15 минут за каждый час дежурства на дому (за исключением дежурства на дому директоров филиалов).

7.16. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы работников, для чего в структурных подразделениях администрации и при администрации и филиалах Общества издаются приказы о назначении ответственных и возложении на них обязанностей по учету рабочего времени и ведению соответствующего табеля.

Руководители отделов, служб, участков и ответственные за ведение табеля учета рабочего времени обязаны ежедневно (до 09:00) сообщать в ОК и ТО УРП (СУП филиалов) о неявке своих подчиненных на работу и вести учет их рабочего времени.

Контроль за использованием рабочего времени в Обществе осуществляется, в том числе, при помощи автоматизированной системы контроля входа и выхода работников путем регистрации пластиковых идентификационных карточек. Вновь принимаемые работники обеспечиваются бесплатными идентификационными пластиковыми карточками.

Неиспользование работниками личных пластиковых карточек при входе-выходе или передача их другим лицам с целью произведения отметок рассматривается как нарушение дисциплины труда и влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания.

При утрате личной идентификационной пластиковой карточки работник обязан незамедлительно сообщить об этом администрации. Повторное обеспечение пластиковыми карточками работников, допустивших халатность при хранении или их механическое повреждение, производится за счет виновного.

7.17. В целях контроля со стороны работодателя за рациональным использованием рабочего времени в Обществе ведутся журналы убытия работников в местные командировки. При убытии работника в местную командировку (в том числе на обучение - в пределах территориального образования по месту нахождения филиала) он обязан зарегистрироваться в журнале регистрации местных командировок, при возвращении - зарегистрировать время прибытия из местной командировки.

7.18. При необходимости прихода на работу после начала рабочего дня либо преждевременного ухода с работы по причинам личного характера (но не более трех часов в течение рабочего дня) работнику по согласованию с работодателем и при обязательном оформлении увольнительной записки (приложение № 3 к настоящим Правилам), завизированной у начальника отдела (службы), специалиста ОК и ТО УРП (СУП филиала) предоставляется такая возможность. В случае необходимости прихода на работу после начала рабочего дня увольнительная записка сдается работником в ОК и ТО УРП (в СУП филиала) при уходе с работы в предшествующий день, а при необходимости преждевременного ухода с работы - в этот день при выходе.

В увольнительной записке обязательно указывается дата и время отработки работником времени, использованного в течение рабочего дня в личных целях.

## 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. В Обществе в соответствии с действующим Трудовым кодексом устанавливаются следующие виды времени отдыха:

перерывы в течение рабочего дня (смены);  
ежедневный (междусменный) отдых;  
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  
нерабочие праздничные дни;  
отпуска.

8.2. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания и специальные перерывы:

8.2.1. В течение рабочего дня работникам Общества устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который не включается в рабочее время. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность для работников структурных подразделений администрации и при администрации и филиалов Общества устанавливается в соответствии с Приложениями № 7/1 – 7/19 к настоящим Правилам.

Не допускается перенос перерыва для отдыха и питания на начало или конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

8.2.2. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

8.2.3. Кроме времени перерыва для отдыха и питания работникам, независимо от вида труда, предоставляется в течение рабочего дня 20 минут рабочего времени на личные надобности.

8.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье (иной выходной день может быть установлен работнику по условиям трудового договора).

Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

При сменной работе и работе с предоставлением выходных дней по скользящему графику выходные дни устанавливаются графиками сменности.

8.4. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с действующим Трудовым кодексом:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник весны и труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работники, относящиеся к категории сменных, работают в указанные дни по графикам сменности.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад/тарифную ставку).

8.5. Отпуска:

8.5.1. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска.

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) предоставляется в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации отдельным категориям работников, в том числе:

работникам моложе 18 лет - продолжительностью 31 календарный день;

работающим инвалидам независимо от группы инвалидности - продолжительностью 30 календарных дней;

педагогическим работникам центров гармоничного развития детей - продолжительностью 42 календарных дня.

8.5.2. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и настоящими Правилами с сохранением среднего заработка, исчисленного за последние 12 календарных месяцев, в том числе работникам:

с ненормированным рабочим днем (продолжительностью не менее 3-х и не более 14-ти календарных дней);

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за многосменный режим работы (согласно пункту 1 Перечня № 1 должностей и профессий, по которым в ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург» может вводиться сменный режим работы, приложения № 1 к Правилам);

работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретная продолжительность дополнительного отпуска устанавливается в зависимости от должности или профессии и оговаривается приложением № 4 к настоящим Правилам.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются на основании личного заявления работников Общества.

8.5.3. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков и стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодных основного или дополнительных оплачиваемых отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. Общая продолжительность отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;



время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

#### 8.5.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Работник по истечении шести месяцев непрерывной работы в Обществе имеет право на использование отпуска за первый год работы в Обществе. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

#### 8.5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Объединенной профсоюзной организации (профсоюзных комитетов филиалов) Общества, представленным в письменной форме, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию и в удобное время следующим категориям работников:

работникам в возрасте до 18 лет;  
 участникам ВОВ и приравненным к ним лицам, инвалидам войны, ветеранам боевых действий на территории других государств;  
 лицам, награжденным знаком «Житель блокадного Ленинграда»;  
 ветеранам труда;  
 Героям Советского Союза;  
 Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;  
 Героям Социалистического труда;  
 лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;  
 лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или работами по ликвидации ее последствий, а также участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам;  
 мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Обществе;  
 одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;  
 в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

#### 8.5.6. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;  
 исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;  
 в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата времени ежегодного оплачиваемого отпуска (оплата произведена позднее, чем за 3 календарных дня до его начала), либо он был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Общества, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного

оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.5.7. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.

По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом на основании служебной записки начальника структурного подразделения. Не использованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, не допускается.

8.5.8. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

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

При суммировании ежегодных основных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного основного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Денежной компенсацией по соглашению между работником и работодателем могут быть заменены работникам (за исключением работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин) следующие виды дополнительных оплачиваемых отпусков:

за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

за ненормированный рабочий день;

за многосменный режим работы.

8.5.9. Реализация права на отпуск при увольнении работника.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Если работнику предоставлен отпуск с последующим увольнением, то при расторжении трудового договора по своей инициативе этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

#### 8.5.10. Отпуск без сохранения заработной платы.

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

Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - до 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней;

работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев;

работникам на основании заключения медицинского учреждения по уходу за тяжелобольным близким родственником - до трех месяцев.

8.5.11. Женщинам, работающим в сельской местности, а также работникам, занятым на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющих ребенка в возрасте до 16 лет (одному из родителей, опекуну, попечителю, приемному родителю), по их письменному заявлению работодатель ежемесячно предоставляет дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

#### 8.6. Дополнительные отпуска:

8.6.1. Работодатель предоставляет работникам по их письменному заявлению, с учетом специфики и особенностей производства, дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с особыми событиями в их жизни в случае:

- смерти близких родственников - до 3 дней;
- выезда работника к месту захоронения близких родственников на расстояние более 500 км от места жительства - до 4 дней;
- Дня знаний (1 сентября) одному из родителей, воспитывающему ребёнка, поступающего в 1 класс - 1 день;
- переезда к новому месту жительства, по предварительной договоренности с работодателем, из другой местности для дальнейшей работы в Обществе (при переводе из других организаций ПАО «Газпром») или в другую местность в связи с переводом на другую работу внутри Общества для обустройства на новом месте жительства - до 7 дней (без разделения на части), с сохранением права на получение отпуска в течение одного года с момента приема (перевода) в Общество.

8.6.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска, перечисленные в подпункте 8.6.1, предоставляются работникам в календарных днях в случаях, если работники не находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности работников в период события, за которое он предоставляется, и не подлежат замене денежной компенсацией и разделению на части.

8.6.3. Работодатель предоставляет один раз в календарный год, по заявлению работников, дополнительный оплачиваемый отпуск (в календарных днях) с возможностью присоединения к ежегодному отпуску:

женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей - 2 дня;

при условии фактического (подтверждённого документально) участия в работах по предупреждению или ликвидации пожара, проведению поисково-спасательных работ, ликвидации аварийных разливов нефти и нефтепродуктов и аварийно-спасательных работ, связанных с тушением пожаров:

членам добровольной пожарной дружины, проявившим себя в деле предупреждения или ликвидации пожара - 2 дня;

работникам, включённым в состав нештатных аварийно-спасательных формирований и аттестованным на проведение поисково-спасательных работ, ликвидацию аварийных разливов нефти и нефтепродуктов и аварийно-спасательные работы, связанные с тушением пожаров - 2 дня.

8.6.4. При наличии у работника неиспользованных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, ему, по личному заявлению и по согласованию с работодателем, предоставляется указанный отпуск (в календарных днях) вне графика отпусков, в случаях: регистрации брака; регистрации брака детей; проводов сына на срочную военную службу в ряды Вооруженных Сил, другие войска и воинские формирования Российской Федерации; Дня знаний (1 сентября) работникам, воспитывающим детей - школьников (1-4 классы).

## 9. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

9.1. Работодатель за счет средств Общества осуществляет обучение работников с целью обеспечения надежной и бесперебойной поставки газа потребителям, а также для развития компетенций работника при соблюдении квалификационных требований, предъявляемых к занимаемой должности (профессии), в соответствии с профессиональными стандартами, кадровой политикой и стратегией Общества на основании Положения о системе

профессионального обучения и развития ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург» и других локальных нормативных актов, действующих в Обществе.

9.2. Работник, если иное не предусмотрено в трудовом договоре или отдельном соглашении об обучении, в случае увольнения возмещает Обществу затраты на его профессиональное обучение: заочное обучение, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с подпунктом 5.2.10 настоящих Правил.

## **10. ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

Работодатель в целях определения соответствия работников занимаемой должности или выполняемой ими работы на основе объективной, коллегиальной оценки их профессиональной деятельности, деловых качеств и квалификаций проводит аттестацию персонала.

## **11. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И СТРАХОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА**

11.1. Работодатель совместно с Объединенной первичной профсоюзной организацией (первичными профсоюзными организациями филиалов) Общества в целях усиления трудовой мотивации работников, их социальной защищенности рассматривают предложения:

- о применении в Обществе Положения об оплате труда работников, направленного на материальное вознаграждение высоких результатов производственной деятельности;

- о применении в Обществе социальных гарантий, выплат и компенсаций;

- о поощрении наиболее отличившихся в труде работников.

11.2. В Обществе на основании действующих Положений применяются следующие виды поощрений:

- выплата денежной премии;

- награждение Благодарственным письмом ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»;

- объявление Благодарности ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»;

- награждение Почетной грамотой ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»;

- присвоение звания «Ветеран ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»»;

- занесение в Книгу Почета ООО «Газпром трансгаз Санкт-Петербург»;

- награждение наградами регионального и местного уровней по ходатайству перед органами региональной и местной власти;

- награждение наградами ПАО «Газпром», ведомственными или государственными наградами по ходатайству перед ПАО «Газпром».

11.3. Все работники подлежат обязательному социальному страхованию. Взносы на обязательное социальное страхование уплачиваются

Обществом в размерах и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.4. Кроме обязательного социального страхования в Обществе применяется система заключения договоров со страховыми обществами на добровольное медицинское страхование работников, добровольное страхование от несчастных случаев и др. Предоставление услуг работникам осуществляется в соответствии с указанными выше договорами и оговаривается отдельными Положениями.

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА**

12.1. Работник несет дисциплинарную и иную, предусмотренную законодательством Российской Федерации, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника настоящих Правил, должностной инструкции, возложенных на него трудовых обязанностей, производственного графика, графиков сменности, ключевых правил безопасности, локальных нормативных актов Общества, нарушение дисциплины труда.

12.2. Работодатель, в соответствии с законодательством Российской Федерации, оставляет за собой право применения к нарушителю дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником настоящих Правил, должностной инструкции, возложенных на него трудовых обязанностей, производственного графика, графиков сменности, нормативных актов Общества, нарушение дисциплины труда.

12.2.1. Работодатель вправе применить к работнику в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям (пункты 5, 6, 9, 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса или пункты 7, 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей).

12.2.2. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен.

12.2.3. 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.

12.2.4. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.



12.2.5. 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 Объединенной первичной профсоюзной организации (первичных профсоюзных организаций филиалов) Общества.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

12.2.9. При наличии неснятого дисциплинарного взыскания работодатель вправе установить работнику иной размер или не производить выплату премии за месяц и (или) вознаграждения по итогам работы за год.

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

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 Объединенной профсоюзной организации (профсоюзных комитетов филиалов) Общества.

12.3. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством. Трудовым договором или соглашениями к нему может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

12.3.1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной трудовым законодательством.

12.3.2. Материальная ответственность работника наступает в случае причинения им ущерба работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

12.3.3. Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

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

действия непреодолимой силы;

нормального хозяйственного риска;

крайней необходимости или необходимой обороны;

неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

12.3.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

12.3.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

12.3.7. Письменные соглашения о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

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

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

12.3.10. 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.

12.3.11. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

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

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

### 13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

13.1. Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

13.2. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

13.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

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

13.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии с трудовым законодательством.

13.8. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

13.9. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем Общества, руководителями структурных подразделений, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю Общества, руководителям структурных подразделений, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

## **14. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

14.1. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов, соглашений о труде, а также условий трудового договора рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

14.2. Порядок образования комиссии по трудовым спорам и рассмотрения трудовых споров регулируется Трудовым кодексом, а также иными нормативными актами Российской Федерации.

## **15. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ**

15.1. По вопросам, не урегулированным настоящими Правилами, работник и работодатель руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

15.2. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.