

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом АО «Газпром
газораспределение Вологда»
от «18» ЯНВАРЯ 2024 г. № 14

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
АО «Газпром газораспределение Вологда»

Р.В. Краснов


А.В. Суздальский
 Е.Е. Сафи


ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Порядок приема работников	3
3. Порядок увольнения Работников	7
4. Основные права и обязанности Работодателя	9
5. Основные права и обязанности Работников.....	11
6. Рабочее время	14
7. Время отдыха.....	23
8. Оплата труда.....	25
9. Меры поощрения.....	26
10. Ответственность сторон трудового договора	27
11. Охрана труда.....	32
12. Заключительные положения	36
Приложение №1	37
Приложение №2	38
Приложение №3	39

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка АО «Газпром газораспределение Вологда» (далее – Правила) определяют трудовой распорядок в АО «Газпром газораспределение Вологда» (далее- Общество) и регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Обществе.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом (далее – ЛНА), разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и уставом Общества в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Общества.

1.3. Условия труда работников, не урегулированные или не полностью урегулированные настоящими Правилами, регулируются Трудовым кодексом РФ, трудовым договором, другими нормативными документами.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие термины:

Работодатель, Общество – АО «Газпром газораспределение Вологда»,

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

2. Порядок приема работников

2.1. Прием на работу в Общество оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, подписанным генеральным директором Общества или уполномоченным им лицом.

2.2. Если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными актами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (если кандидат перешел на электронную трудовую книжку), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, а также в случае применения профессиональных стандартов;
- ИНН (при его наличии);
- свидетельство о браке и рождении детей (при наличии), а также представить копии вышеупомянутых документов;

- фотографию в электронном виде (при очном приеме фотографирование осуществляется в отделе кадров и трудовых отношений с использованием веб-камеры);

- реквизиты для перечисления заработной платы;
- заявление о приеме на работу.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка не оформляется.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется).

В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Обществом в лице генерального директора (или уполномоченного лица) и Работником. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- класс условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

В случае, если рабочему месту работника не присвоен класс условий труда, об этом делается отметка;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, виды доплат, надбавок и поощрительных выплат);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для конкретного работника он отличается от общих правил, действующих в Обществе);
- условие о ненормированном рабочем дне, если он установлен для данного работника,
- компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, ЛНА.

2.7. Согласование и заключение трудового договора.

Заключение трудового договора с генеральным директором Общества осуществляется в порядке, предусмотренном Уставом Общества.

Трудовой договор с заместителями генерального директора, главным бухгалтером Общества, заключает Генеральный директор Общества после согласования с ООО «Газпром межрегионгаз» и утверждения Советом директоров Общества.

Трудовой договор с сотрудниками подразделения корпоративной защиты, руководителем отдела кадров и трудовых отношений, учебно-методического центра, по организации закупочной деятельности, юридического отдела, по работе с общественностью, органами государственной власти и СМИ, по внутреннему аудиту, подразделений метрологии и АСУТП заключает Генеральный директор Общества после согласования с профильными Управлениями ООО «Газпром межрегионгаз».

Трудовые договоры с иными работниками заключает Генеральный директор Общества или лицо, им уполномоченное.

Трудовой договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора хранится в отделе кадров и трудовых отношений Общества, а другой выдается работнику под роспись.

2.8. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок или в случаях, предусмотренных ТК РФ, на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор расторгается в связи с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается работодателем в письменной форме не позднее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.10. 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 возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, ЛНА, коллективным договором.

2.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а в случаях, установленных ТК РФ, шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.12. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, а также ЛНА Работодателя.

2.13. При неудовлетворительном результате испытания, оформленном протоколом, Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания Работника не выдержавшим испытание.

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

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

2.14. Содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня приема на работу. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель в лице непосредственного руководителя обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами и ЛНА Общества, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (в том числе должностной / производственной инструкцией и положением о подразделении), организовать его инструктаж по технике безопасности, правилам пожарной безопасности, гражданской обороне и по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

2.16. При изменении действующих ЛНА или принятии новых, надлежащим ознакомлением признается доведение ЛНА до работников через систему электронного документооборота, существующую в Обществе. Обязанность по ознакомлению с ЛНА работников, не имеющих доступа к системе электронного документооборота, возлагается на непосредственных руководителей таких работников.

2.17. С работниками, принимаемыми на должности, указанные в Номенклатуре должностей, замещение которых предоставляет право доступа к информации, составляющей коммерческую тайну, заключаются договоры о конфиденциальности (в отделе корпоративной защиты).

3. Порядок увольнения Работников

3.1. Трудовой договор может быть прекращен (или приостановлен) по основаниям, в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.3. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью

продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи, предусмотренные законодательством РФ), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ЛНА, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

3.4. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись и (или) составляется Акт об отказе от ознакомления с приказом.

3.5. 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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора с работником производится расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению работника ему выдаются заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.6. Перевод или увольнение по инициативе работодателя работников, указанных в пункте 2.7 Правил, должны быть согласованы с профильным подразделением ООО «Газпром межрегионгаз».

3.7. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

Ответственный специалист отдела кадров и трудовых отношений при увольнении сотрудника в системе электронного документооборота запускает электронный обходной лист, который не позднее даты увольнения сотрудника согласовывается руководителями (или ответственными специалистами) соответствующих подразделений на предмет отсутствия (либо наличия) у работника несданных материальных ценностей (документов).

3.8. В день прекращения трудового договора Работнику выдается его трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении или предоставляются сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее

наличии у Работодателя)), другие документы, связанные с работой, и производится окончательный расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.9. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте, или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением о вручении сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника. В случае, если трудовая книжка на Работника не ведется, по письменному обращению Работника, не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;

- требовать от Работников соблюдения правил охраны труда, пожарной безопасности, гражданской обороны, окружающей среды;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливать нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить создание и функционирование системы управления производственной безопасностью, а также реализацию актуальной редакции Политики ООО «Газпром межрегионгаз» в области производственной безопасности;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные п. 8.3 Правил и трудовым договором;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми ЛНА, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников в случаях,

предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- предоставлять предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, создавая необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- осуществлять обработку, включая использование и хранение, персональных данных Работников и обеспечивать их защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- создавать или выделять рабочие места в счет установленных квот для трудоустройства инвалидов, в целях исполнения законодательства Российской Федерации в области социальной защиты инвалидов;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, ЛНА и трудовыми договорами.

Общество, осуществляя свои обязанности Работодателя, должно стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди Работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Общества.

5. Основные права и обязанности Работников

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным ЛНА Работодателя;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- представление предложений по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- реализацию иных прав, предусмотренных в законодательстве, регулирующем трудовые отношения.

5.2. Работник обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Общества, настоящие Правила, условия коллективного договора (при его наличии) и трудового договора;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение, организуемое работодателем, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда и гражданской обороне, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- соблюдать Ключевые правила безопасности ООО «Газпром межрегионгаз», а также требования пожарной безопасности, охраны труда и гражданской обороны;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- 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), а также о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции;

- при изменении персональных данных (ФИО, адреса проживания (регистрации), паспортных данных, состава семьи, данных воинского учета, при получении дополнительного образования/повышении квалификации, при получении награды и других значимых обстоятельствах) в течение 10 дней представить в отдел кадров и трудовых отношений документы, подтверждающие факт соответствующих изменений;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- соблюдать установленный в Обществе режим обработки сведений, составляющих коммерческую тайну Общества и иную конфиденциальную информацию;

- улучшать качество работы, поддерживать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности, по выполняемой работе;

- заключать договор о полной материальной ответственности, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

- незамедлительно с момента начала рабочего дня либо момента, в который оставил рабочее место, сообщать непосредственному руководителю (лицу, его замещающему) об отсутствии на рабочем месте вследствие временной нетрудоспособности или в иных исключительных случаях, когда Работник в силу объективных обстоятельств не может выполнять трудовые обязанности. Сообщение может быть направлено устно или письменно, по телефону, электронной почте, через родственников или иным доступным способом. Непосредственный руководитель (лицо, его замещающее) в тот же день информирует об отсутствии Работника отдел кадров и трудовых отношений по электронной почте;

- соблюдать установленные Работодателем требования:

- не курить в помещениях Работодателя, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

- не допускать публичных высказываний, грубого поведения и действий в отношении коллег и сторонних лиц (при исполнении трудовой функции) которые создают неверное искаженное представление об Обществе и способствуют формированию негативного имиджа и репутации Общества, строго соблюдать Кодекс корпоративной этики, принятый в Обществе;

- не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на

бумажных и электронных носителях кроме случаев, когда это необходимо для исполнения трудовых обязанностей;

- не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

- не нарушать общепринятые принципы этики в общении с коллегами, руководителями и контрагентами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными ЛНА и трудовым договором.

5.3. Работникам запрещается:

- передавать сторонним организациям и гражданам сведения, составляющие коммерческую и служебную тайну, за исключением случаев, указанных в Положении о коммерческой тайне;

- приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; находиться на территории Общества и вне территории в рабочее время в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения; играть в азартные игры;

- осуществлять торговлю либо участвовать в ней на территории Общества без предварительного согласования с руководством Общества;

- совершать любого вида злоупотребления финансовыми и материальными ценностями Общества, использовать оборудование, инструмент, ресурсы, средства связи, другие материальные ценности, документы и информацию о производственной деятельности для выполнения посторонней работы, в личных целях без разрешения руководства Общества;

- использовать рабочее время в личных целях (сон, чтение прессы и просмотр видео, не относящихся к работе, игры, отвлечение на нерабочие дела, действия и поведение, создающие помеху другим работникам при выполнении ими служебных обязанностей, и прочее);

- предоставлять недостоверные сведения и документы, как при исполнении служебных обязанностей, так и при реализации прав и гарантий, предусмотренных законодательством и ЛНА;

- содействовать в проникновении на территорию Общества посторонних лиц в целях, не связанных со служебными.

Указанные нарушения считаются грубыми и влекут за собой принятие дисциплинарного взыскания в порядке, установленном действующим законодательством, настоящими Правилами.

5.4. Трудовые обязанности и права Работников дополнительно конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

6. Рабочее время

6.1. Рабочее время – время, в течение которого в соответствии с ТК РФ, настоящими Правилами и условиями трудового договора работник должен исполнять трудовые обязанности.

6.2. В Обществе установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Продолжительность рабочего времени при общем режиме составляет 40 часов в неделю (за исключением сотрудников, находящихся на суммированном учете рабочего времени).

При пятидневной 40-часовой рабочей неделе с понедельника по четверг время работы в Обществе устанавливается: с 8:30 до 17:30, для работников РЭС/РЭУ с 8.00 до 17.00; в пятницу с 8.30 до 16.15, для работников РЭС/РЭУ с 8.00 до 15.45.

При шестидневной 40-часовой рабочей неделе с понедельника по пятницу время работы в Обществе устанавливается: с 8:30 до 16:15, для работников РЭС/РЭУ с 8.00 до 15.45; в субботу с 8.30 до 14.15, для работников РЭС/РЭУ с 8.00 до 13.45.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания во все дни работы – 45 мин. Время перерыва для отдыха и питания для работников с общим режимом рабочего времени – с 12:00 до 12:45. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

По согласованию с непосредственным руководителем перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут может быть смещен в период с 11:00 до 15:00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Для работников, принятых на неполное рабочее время, продолжительность рабочей недели рассчитывается пропорционально размеру установленной ставки.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со статьей 95 ТК РФ.

В случае переноса Правительством Российской Федерации выходных дней на другие дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ режим рабочего времени в общеустановленные выходные дни устанавливаются приказом Общества «О режиме рабочего времени АО «Газпром газораспределение Вологда».

6.3. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работники, перечень должностей которых указан в Приложении №2 к Положению о порядке предоставления отпусков работникам Общества, работают в режиме ненормированного рабочего дня, если такое условие закреплено в трудовом договоре.

6.4. Сотрудникам Общества может быть установлен режим гибкого рабочего времени. В рамках режима гибкого рабочего времени начало и окончание рабочего дня может быть смещено в соответствии с графиком, утвержденным руководителем подразделения.

6.5. Сотрудникам Общества может быть установлен режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику рабочего времени. График рабочего времени составляется по форме, приведенной в Приложении № 1 к настоящим Правилам, и доводится до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

6.5.1. Режим работы, предусматривающий рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику с чередованием: сутки рабочие через трое (двое) выходных дней, с соблюдением нормы рабочего времени в учетном периоде. Установление рабочих смен и выходных дней определяется графиком. Начало смены в 08:00, окончание 08:00 следующих суток. Продолжительность рабочей смены – 24 часа, с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте, в этом случае время отдыха включается в рабочее время и сотрудник не имеет права покидать рабочее место. Рабочее место слесаря и мастера – специализированный автомобиль, рабочее место диспетчера – стол-пульт диспетчерский, стул.

6.5.2. Режим работы, предусматривающий рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику с чередованием: два рабочих дня через два (три) выходных дня, с соблюдением нормы рабочего времени в учетном периоде. Установление рабочего дня и выходных дней определяется графиком. Продолжительность рабочей смены при двухсменном режиме работы составляет 12 часов. Начало рабочего дня в 08:00, окончание 21:00 следующих суток. Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

6.5.3. Режим работы, предусматривающий рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику с чередованием: два рабочих дня через два выходных дня, с соблюдением нормы рабочего времени в учетном периоде. Установление рабочего дня и выходных дней определяется графиком. Продолжительность рабочей смены при двухсменном режиме работы составляет 11 часов. Начало рабочего дня в 08:00, окончание 20:00 следующих суток. Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

6.6. Режим рабочего времени работника может быть изменен по соглашению сторон трудового договора в связи с производственной необходимостью или иным уважительным причинам.

6.7. Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение трудовой функции работником дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Режим рабочего времени и времени отдыха, порядок и способы взаимодействия с работником, порядок обеспечения необходимым для удаленного выполнения работы оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами и (или) порядок использования дистанционным работником собственного оборудования указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему в соответствии с требованиями трудового законодательства, а также ЛНА Общества.

О переводе на дистанционную работу направляется служебная записка в отдел кадров и трудовых отношений с обоснованием такой необходимости, указанием периода и организационных моментов осуществления дистанционной работы. С учетом производственной необходимости и технической возможности генеральный директор или уполномоченное им лицо принимает решение.

6.8. В целях обеспечения непрерывности производственного процесса, для отдельных категорий Работников может быть установлен сменный режим рабочего времени. Режим работы и отдыха сменного персонала, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, регламентируется утвержденным графиком сменности по форме в Приложении №2 к настоящим Правилам. Конкретный режим работы устанавливается в трудовом договоре.

Двусменный режим работы. Установление рабочих смен и выходных дней определяется графиком сменности, с соблюдением нормы рабочего времени в учетном периоде. Продолжительность рабочей смены при двусменном режиме работы составляет 12 часов. Начало дневной смены - 08:00, окончание дневной смены - 20:00. Начало ночной смены - 20:00, окончание - 08:00 следующих суток. Продолжительность рабочей смены - 12 часов, с предоставлением возможности отдыха и питания в рабочее время на рабочем месте. В этом случае время отдыха включается в рабочее время и сотрудник не имеет права покидать рабочее место. Рабочее место слесаря и мастера - специализированный автомобиль, рабочее место диспетчера - стол-пульт диспетчерский, стул.

6.9. В целях обеспечения непрерывности производственного процесса, обеспечения безопасности производственных объектов и предотвращения аварийных ситуаций для отдельных категорий Работников может быть установлен режим «Дежурство».

В Обществе выделены следующие режимы Дежурства, применение которых регламентируется приказами «Об организации режима работы в <наименование подразделения>». Конкретный режим работы устанавливается в трудовом договоре:

6.9.1. Круглосуточное дежурство с частичным пребыванием в офисе (далее - круглосуточное дежурство). Установление рабочего времени круглосуточного дежурства и выходных дней определяется графиком (Приложение №1), с соблюдением нормы рабочего времени в учетном периоде. Продолжительность рабочего времени при круглосуточном дежурстве

составляет 24 часа: начало рабочего дня - 08:00, окончание - 08:00 следующих суток:

- круглосуточное дежурство осуществляется с 08:00 до 20:00 на рабочем месте, с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте. В этом случае обед включается в рабочее время и сотрудник не имеет права покидать рабочее место. Рабочее место слесаря и мастера – специализированный автомобиль, рабочее место диспетчера – стол-пульта диспетчерский, стул.

- с 20:00 до 08:00 следующих суток – по месту жительства в режиме ожидания, которое учитывается из расчета 1/10 часа рабочего времени за один час дежурства на дому, в соответствии с распоряжением заместителя генерального директора. При поступлении аварийной заявки время, затраченное на выполнение работы и проезд до места проведения работы, а также возвращение домой, учитывается как полное рабочее время.

Время дежурства на дому может быть увеличено, а время пребывания в офисе уменьшено, или наоборот, при этом продолжительность рабочего дня должна составлять 24 часа. Во время дежурства на рабочем месте работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте, время перерыва для отдыха и питания включается в рабочее время и сотрудник не имеет права покидать рабочее место. Рабочее место слесаря и мастера – специализированный автомобиль.

В подразделениях, где работа организована в составе двух и более бригад одновременно, допустима возможность перевода второй бригады на круглосуточное дежурство только вне отопительного сезона и в соответствии ЛНА администрации муниципальных образований.

В подразделениях, где работа организована в составе одной бригады и мастера, находящегося на сменном графике, допустима возможность перевода мастера на круглосуточное дежурство вне отопительного сезона и в соответствии ЛНА администрации муниципальных образований.

6.9.2. Дежурство на дому. Установление рабочего времени дежурства на дому и выходных дней определяется графиком работы (Приложение №1), с соблюдением нормы рабочего времени в учетном периоде. Продолжительность рабочего времени при дежурстве на дому составляет 24 часа: начало рабочего дня - 08:00, окончание - 08:00 следующих суток. Дежурство осуществляется с 08:00 до 08:00 следующих суток по месту жительства в режиме ожидания, которое учитывается из расчета 1/10 часа рабочего времени за один час дежурства на дому, в соответствии с распоряжением заместителя генерального директора. При поступлении аварийной заявки время, затраченное на выполнение работы и проезд до места проведения работы, а также возвращение домой, учитывается как полное рабочее время. Время отдыха включено в рабочее время, если включено.

6.9.3. Ответственное дежурство. Установление рабочего времени ответственного дежурства и выходных дней определяется графиком (Приложение №1), с соблюдением нормы рабочего времени в учетном периоде. Продолжительность рабочей смены составляет 24 часа: начало смены - 08:00,

окончание - 08:00 следующих суток. Ответственное дежурство осуществляется с 08:00 до 08:00 следующих суток по месту жительства на телефоне, которое учитывается из расчета 1/10 часа рабочего времени за один час ответственного дежурства, в готовности прибыть в офис Общества в течение двух часов для решения возникших задач. Ответственное дежурство применяется в периоды, когда административные органы общества не функционируют - нерабочие праздничные и выходные дни.

6.10. Для работников на сменных режимах и режимах дежурства, устанавливается суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом – один год, за исключением занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и водителей, у которых учетный период составляет квартал.

6.11. Разрыв смены/дежурства - запрещается.

6.12. Работа в течение двух смен подряд - запрещается.

6.13. Режим работы на сменных режимах и режимах дежурства включает работу в ночное время. Ночное время – время с 22:00 до 06:00. Оплата работы в ночные часы производится в повышенном размере в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников Общества.

6.14. В рабочие дни, предшествующие нерабочему праздничному дню, для Работников со сменным режимом работы и режимом дежурства, в связи с непрерывностью рабочего процесса, продолжительность работы (смены) на 1 час не уменьшается. Это время компенсируется в виде дополнительного времени отдыха или оплаты по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6.15. Для соблюдения непрерывности производственного процесса запрещается оставлять рабочее место до прихода сменного работника или дежурного. В случае неявки сменного работника, работник заявляет об этом руководителю подразделения, который обязан немедленно принять меры и заменить работника другим работником. Время, затраченное на ожидание сменного работника, после окончания собственной смены учитывается в таблице, как сверхурочная работа.

6.16. Привлечение к сверхурочной работе допускается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

При подсчете нормы рабочих часов исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (ежегодный и дополнительный отпуска, временная нетрудоспособность, командировки, исполнение гособязанностей, нахождение в составе присяжных, сдача крови и плазмы крови в качестве донора). Норма рабочего времени в этих случаях уменьшается на количество часов отсутствия, приходящихся на рабочее время.

При суммированном учете рабочего времени, работа в праздничные дни входит в норму рабочего времени и при подсчете сверхурочных часов не должна учитываться, поскольку была уже оплачена в двойном размере, как

работа в праздничные дни, согласно разъяснениям № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.66 № 465/П-21.

6.17. Ознакомление работников подразделений с графиками осуществляется под подпись в срок не позднее, чем за месяц до введения в действие. График составляет и подписывает непосредственный руководитель структурного подразделения. График согласуют:

- руководитель подразделения;
- начальник Центральной диспетчерской службы (далее – ЦДС) на предмет непрерывности производственного процесса и соблюдения ЛНА по обеспечению качественного и количественного состава работников, необходимых для выполнения газоопасных работ;
- руководитель группы организации труда и заработной платы (далее – ОТиЗП) на предмет соответствия ТК РФ;
- председатель профсоюзного комитета и представитель трудового коллектива.

Утверждает графики Главный инженер - первый заместитель генерального директора Общества.

В связи с производственной необходимостью в графики могут вноситься изменения с изменением режима работы. Процедура изменения графика начинается со служебной записки руководителя подразделения, где отражаются причины изменения графика, работники, у которых меняется график, дата введения изменений, подписи работников о согласии с изменениями, к служебной записке прикладывается график с изменениями. Далее, изменения согласуются с начальником ЦДС и руководителем группы ОТиЗП. Изменения в графиках работы утверждаются приказом генерального директора Общества.

6.18. В Обществе осуществляется контроль соблюдения режима рабочего времени, в соответствии со статьей 91 ТК РФ ведется учет рабочего времени. Время прихода на работу работников и их ухода контролируется руководителями подразделений и фиксируется по утвержденной приказом Генерального директора форме Т-12.

Для работников, выполняющих работу во вредных (опасных) условиях труда, ведется табель учета рабочего времени, отработанного в данных условиях, по форме Т-12.

Табели учета рабочего времени предоставляются структурными подразделениями в отдел кадров и трудовых отношений дважды в месяц: за первую половину месяца (с 1 по 15 число) 16 числа соответствующего месяца; табель за вторую половину (с 16 по последнее число месяца) - в последний рабочий день месяца, либо 01 числа месяца, следующего за отчетным; проверенные табеля передаются в бухгалтерию соответственно - до 17 числа соответствующего месяца и до 01 числа месяца, следующего за отчетным.

Руководители подразделений обязаны обеспечить правильность учета явки на работу и ухода с работы, соблюдение режима работы подчиненными, своевременное установление причин невыхода работников, своевременное уведомление об этом отдела кадров и трудовых отношений. Руководители

подразделений, подписывая табель учета рабочего времени, несут персональную ответственность за указанные в нем сведения на предмет их достоверности и соответствия действительности.

6.19. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (для получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой – не более 12 часов в неделю);

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (для получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой – не более 17,5 часов в неделю);

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

- для Работников, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю;

- для женщин, рабочее место которых находится в с. Нюксеница, в с. Тарногский Городок, в с. Верховажье, в с. Устье, в с. Шуйское, в с. Липин Бор, в с. Погорелово в целях обеспечения выполнения постановления Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 года 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», - не более 36-часов в неделю.

6.20. Работодатель обязан установить неполное рабочее время следующим категориям Работников по их заявлению с предоставлением подтверждающих документов:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

6.21. 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;

- 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 четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста;

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 согласно ст. 96 ТК РФ.

6.22. В случае производственной необходимости, обусловленной ограничением подачи электроэнергии, аварии и другими исключительными случаями допускается изменение графика работы отдельным подразделениям Общества (смещение смен). Изменение графика (смещение смен) производится на определенный период приказом по Обществу и вводится в действие в сроки, указанные в приказе.

6.23. Отстранение от работы

Общество отстраняет от работы (не допускает 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, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми 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 действующим законодательством 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 в Обществе 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;

- 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.

Общество 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 законодательством.

6.24. Совершение прогулов является грубым нарушением трудовой дисциплины.

Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

6.25. Опоздание на работу, преждевременный уход с работы, а также отсутствие на рабочем месте без уважительной причины рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины.

6.26. В Обществе оборудуются места для курения в соответствии с Правилами противопожарной безопасности. Расположение места для курения и ответственный за его поддержание в надлежащем состоянии определяется соответствующим приказом по Обществу. Курение разрешается только в специально отведенных местах во время перерыва для отдыха. Перерыв на курение в рабочее время не включается.

6.27. В Обществе ведется видеонаблюдение.

7. Время отдыха

7.1. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.2. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

7.2.1. Перерыв для отдыха и питания.

7.2.2. Ежедневный (междусменный) отдых.

7.2.3. Два выходных дня – суббота, воскресенье для работников на общем режиме, для работников на сменном режиме или режиме дежурства выходные дни устанавливаются в соответствии с утвержденным графиком.

7.2.4. Нерабочие праздничные дни:

- 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, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ.

7.2.5. Ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с действующим Положением о порядке предоставления отпусков работникам Общества.

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

7.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 6 календарных дней в зависимости от занимаемой должности, если условие о ненормированном рабочем дне имеется в трудовом договоре. Перечень должностей, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются в Положении о порядке предоставления отпусков работникам Общества.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда и в соответствии с ТК РФ. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

7.5. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время в соответствии со статьей 109 ТК РФ. Порядок и место специальных перерывов определяется руководителями подразделений Общества в соответствии с локальными нормативными документами Общества.

7.6. При вакцинации (повторной вакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) Работодатель по заявлению Работника освобождает его от работы с сохранением заработной платы, с оформлением приказа о предоставлении Работнику оплачиваемых выходных дней продолжительностью до 2-х дней. Работник обязан подтвердить факт вакцинации сертификатом или справкой.

Указанные оплачиваемые выходные дни могут предоставляться, начиная со дня вакцинации, либо со дня, следующего за днем вакцинации, на выходные дни не продлеваются и не переносятся. В таблице учета рабочего времени при заведении неявки работников по указанным в настоящем приказе основаниям, использовать код «ОВ-оплачиваемые выходные».

8. Оплата труда

8.1. Заработная плата Работника устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников Общества.

8.2. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца: 25-го числа соответствующего месяца – за первую половину этого месяца, 10-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц.

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится в размере должностного оклада (тарифной ставки) пропорционально фактически отработанному времени за указанный период.

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

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Оплата отпуска производится в соответствии с ТК РФ.

8.3. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает Работников о составных частях заработной платы, причитающейся Работникам за расчетный месяц, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем загрузки в личные кабинеты в информационно-управляющей системе Общества (далее – ИУС) каждого Работника в день выплаты заработной платы расчетных листов по форме, утвержденной ЛНА Общества. Форма расчетного листа – Приложение № 3 к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка.

В случае если у Работника отсутствует возможность подключения к личному кабинету, нет доступа к ИУС, отсутствует электронная почта, Работник может получить расчетный листок в Бухгалтерии в Группе бухгалтерского учета расчетов с персоналом.

8.4. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

8.5. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, ЛНА, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, ЛНА, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.7. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

8.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда или медицинского осмотра не по вине Работника весь период отстранения оплачивается ему как простой.

8.9. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинские организации в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир», а при отсутствии, любым иным способом, предусмотренным законодательством.

9. Меры поощрения

9.1. За заслуги и высокие результаты в труде, профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд Работодателем применяются следующие меры поощрения Работников:

9.1.1. Вручение Благодарственного письма АО «Газпром газораспределение Вологда»;

9.1.2. Объявление Благодарности АО «Газпром газораспределение Вологда»;

9.1.3. Награждение Почетной грамотой АО «Газпром газораспределение Вологда»;

9.1.4. Занесение на Доску Почета Общества;

9.1.5. Присвоение звания «Лучший по профессии» в конкурсе профессионального мастерства АО «Газпром газораспределение Вологда»;

9.1.6. Награждение ценным подарком;

9.1.7. Направление работника на реабилитационно-восстановительное лечение.

9.1.8. Выплата премии;

9.2. Сведения о поощрениях вносятся в трудовые книжки Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности информация о поощрениях не включается.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

9.3. За особые трудовые заслуги перед ПАО «Газпром», и/или организациями, входящими в группу лиц ПАО «Газпром», и/или государством Работники могут быть представлены к корпоративным наградам ПАО «Газпром», ООО «Газпром межрегионгаз» и/или ведомственным наградам.

9.4. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пунктах 9.1.1. - 9.1.7. настоящих Правил, к Работнику не применяются.

9.5. Мера поощрения, указанная в пункте 9.1.8 настоящих Правил, применяется в соответствии с действующим Положением о премировании работников организаций, входящих в группу лиц ООО «Газпром межрегионгаз».

10. Ответственность сторон трудового договора

10.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за нарушение трудовой и производственной дисциплины, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

Виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех

рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарные взыскания налагаются генеральным директором Общества или уполномоченным им лицом.

При наложении взысканий учитываются: тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

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

Общество до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или ходатайству его непосредственного руководителя.

10.2. Сторона трудового договора (Общество или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с трудовым законодательством.

Расторжение (прекращение) трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной трудовым законодательством или иными федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено трудовым законодательством. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

10.3. Материальная ответственность Общества перед работником.

Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель обязан возместить Работнику, не полученный им заработок, во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

Работодатель, противоправными действиями причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме в следующем порядке:

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.

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 размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

10.4. Материальная ответственность работника перед Обществом.

10.4.1 Работник обязан возместить Обществу причиненный ему прямой действительный ущерб.

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

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Общества, работник обязан возместить затраты, понесенные Обществом на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

10.4.2. Полная материальная ответственность работника.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

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

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

- когда в соответствии с действующим законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Обществу при выполнении работником трудовых обязанностей;

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законодательством;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

10.4.3. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.

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

10.4.4. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.

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

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

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

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

10.4.5. Определение размера причиненного ущерба.

Размер ущерба, причиненного Обществу при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками в Обществе проводится служебное расследование для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

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

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном законодательством.

10.4.6. Порядок взыскания ущерба.

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

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

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

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

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

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

11. Охрана труда

11.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

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

11.3. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
создание и функционирование системы управления охраной труда;
соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение ЛНА по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном для принятия ЛНА;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных),

содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

11.4. Обязанности работника в области охраны труда:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по

направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

12. Заключительные положения

12.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

12.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

**Генеральный директор
АО «Газпром газораспределение Вологда»**

Ю.В. Шахбазов

Приложение №1
к Правилам внутреннего трудового распорядка
«Газпром газораспределение Вологда»

ИТЭЛСЕРВИС
 Газпром газораспределение Вологда
 160000, Вологда, ул. Мухоморова, д. 10
 ОГРН 5011600000000

ИТЭЛСЕРВИС
 Газпром газораспределение Вологда
 160000, Вологда, ул. Мухоморова, д. 10
 ОГРН 5011600000000

Сменный график работы (разделенное мероприятие)
Рабочее время: 8 часов, нед.

ИТЭЛСЕРВИС Газпром газораспределение Вологда	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15		16		17		18		19		20		21		22		23		24		25		26		27		28		29		30		31		32		33		34		35		36		37		38		39		40		41		42		43		44		45		46		47		48		49		50		51		52		53		54		55		56		57		58		59		60		61		62		63		64		65		66		67		68		69		70		71		72		73		74		75		76		77		78		79		80		81		82		83		84		85		86		87		88		89		90		91		92		93		94		95		96		97		98		99		100		101		102		103		104		105		106		107		108		109		110		111		112		113		114		115		116		117		118		119		120		121		122		123		124		125		126		127		128		129		130		131		132		133		134		135		136		137		138		139		140		141		142		143		144		145		146		147		148		149		150		151		152		153		154		155		156		157		158		159		160		161		162		163		164		165		166		167		168		169		170		171		172		173		174		175		176		177		178		179		180		181		182		183		184		185		186		187		188		189		190		191		192		193		194		195		196		197		198		199		200		201		202		203		204		205		206		207		208		209		210		211		212		213		214		215		216		217		218		219		220		221		222		223		224		225		226		227		228		229		230		231		232		233		234		235		236		237		238		239		240		241		242		243		244		245		246		247		248		249		250		251		252		253		254		255		256		257		258		259		260		261		262		263		264		265		266		267		268		269		270		271		272		273		274		275		276		277		278		279		280		281		282		283		284		285		286		287		288		289		290		291		292		293		294		295		296		297		298		299		300		301		302		303		304		305		306		307		308		309		310		311		312		313		314		315		316		317		318		319		320		321		322		323		324		325		326		327		328		329		330		331		332		333		334		335		336		337		338		339		340		341		342		343		344		345		346		347		348		349		350		351		352		353		354		355		356		357		358		359		360		361		362		363		364		365		366		367		368		369		370		371		372		373		374		375		376		377		378		379		380		381		382		383		384		385		386		387		388		389		390		391		392		393		394		395		396		397		398		399		400		401		402		403		404		405		406		407		408		409		410		411		412		413		414		415		416		417		418		419		420		421		422		423		424		425		426		427		428		429		430		431		432		433		434		435		436		437		438		439		440		441		442		443		444		445		446		447		448		449		450		451		452		453		454		455		456		457		458		459		460		461		462		463		464		465		466		467		468		469		470		471		472		473		474		475		476		477		478		479		480		481		482		483		484		485		486		487		488		489		490		491		492		493		494		495		496		497		498		499		500		501		502		503		504		505		506		507		508		509		510		511		512		513		514		515		516		517		518		519		520		521		522		523		524		525		526		527		528		529		530		531		532		533		534		535		536		537		538		539		540		541		542		543		544		545		546		547		548		549		550		551		552		553		554		555		556		557		558		559		560		561		562		563		564		565		566		567		568		569		570		571		572		573		574		575		576		577		578		579		580		581		582		583		584		585		586		587		588		589		590		591		592		593		594		595		596		597		598		599		600		601		602		603		604		605		606		607		608		609		610		611		612		613		614		615		616		617		618		619		620		621		622		623		624		625		626		627		628		629		630		631		632		633		634		635		636		637		638		639		640		641		642		643		644		645		646		647		648		649		650		651		652		653		654		655		656		657		658		659		660		661		662		663		664		665		666		667		668		669		670		671		672		673		674		675		676		677		678		679		680		681		682		683		684		685		686		687		688		689		690		691		692		693		694		695		696		697		698		699		700		701		702		703		704		705		706		707		708		709		710		711		712		713		714		715		716		717		718		719		720		721		722		723		724		725		726		727		728		729		730		731		732		733		734		735		736		737		738		739		740		741		742		743		744		745		746		747		748		749		750		751		752		753		754		755		756		757		758		759		760		761		762		763		764		765		766		767		768		769		770		771		772		773		774		775		776		777		778		779		780		781		782		783		784		785		786		787		788		789		790		791		792		793		794		795		796		797		798		799		800		801		802		803		804		805		806		807		808		809		810		811		812		813		814		815		816		817		818		819		820		821		822		823		824		825		826		827		828		829		830		831		832		833		834		835		836		837		838		839		840		841		842		843		844		845		846		847		848		849		850		851		852		853		854		855		856		857		858		859		860		861		862		863		864		865		866		867		868		869		870		871		872		873		874		875		876		877		878		879		880		881		882		883		884		885		886		887		888		889		890		891		892		893		894		895		896		897		898		899		900		901		902		903		904		905		906		907		908		909		910		911		912		913		914		915		916		917		918		919		920		921		922		923		924		925		926		927		928		929		930		931		932		933		934		935		936		937		938		939		940		941		942		943		944		945		946		947		948		949		950		951		952		953		954		955		956		957		958		959		960		961		962		963		964		965		966		967		968		969		970		971		972		973		974		975		976		977		978		979		980		981		982		983		984		985		986		987		988		989		990		991		992		993		994		995		996		997		998		999		1000		1001		1002		1003		1004		1005		1006		1007		1008		1009		1010		1011		1012		1013		1014		1015		1016		1017		1018		1019		1020		1021		1022		1023		1024		1025		1026		1027		1028		1029		1030		1031		1032		1033		1034		1035		1036		1037		1038		1039		1040		1041		1042		1043		1044		1045		1046		1047		1048		1049		1050		1051		1052		1053		1054		1055		1056		1057		1058		1059		1060		1061		1062		1063		1064		1065		1066		1067		1068		1069		1070		1071		1072		1073		1074		1075		1076		1077		1078		1079		1080		1081		1082		1083		1084		1085		1086		1087		1088		1089		1090		1091		1092		1093		1094	
---	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	-----	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--

