

**Приложение № 3**  
**к Коллективному договору**  
**ООО «Газпром добыча Ноябрьск»**  
**на 2022-2024 годы**

(в ред. доп. соглашения от 09 ноября 2021 № 3-2021 (32))  
(в ред. доп. соглашения от 24 декабря 2021 г. № 4-2021 (33))  
(в ред. доп. соглашения от 23 мая 2022 г. № 1-2022 (34))  
(в ред. доп. соглашения от 14 июня 2022 г. № 2-2022 (35))  
(в ред. доп. соглашения от 15 декабря 2022 г. № 3-2022 (36))

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
**ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА НОЯБРЬСК»**

**Оглавление**

<b>Раздел 1. Общие положения.....</b>	<b>1</b>
<b>Раздел 2. Основные права и обязанности Сторон.....</b>	<b>2</b>
<b>Раздел 3. Ответственность Сторон.....</b>	<b>6</b>
<b>Раздел 4. Режим работы.....</b>	<b>10</b>
<b>Раздел 5. Время отдыха.....</b>	<b>14</b>
<b>Раздел 6. Поощрения за труд.....</b>	<b>25</b>
<b>Раздел 7. Взыскания, применяемые к Работникам.....</b>	<b>25</b>
<b>Приложение 1. Перечень рабочих мест, на которых предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за условия труда.....</b>	<b>27</b>
<b>Приложение 2. Перечень должностей Работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и предельные размеры этого отпуска.....</b>	<b>43</b>
<b>Приложение 3. Перечень рабочих мест, на которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за условия труда .....</b>	<b>55</b>

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – «**Правила**») определяют трудовой распорядок в Обществе с ограниченной ответственностью "Газпром добыча Ноябрьск" и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к Работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством и уставом Работодателя.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие термины:

«Работодатель», «Общество» - Общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Ноябрьск»;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьей 16 Трудового кодекса РФ;

«Стороны» - Работодатель и Работник при совместном упоминании.

«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

«Коллективный договор» - Коллективный договор ООО «Газпром добыча Ноябрьск» на 2013-2015 годы, 2016-2018 годы, 2019-2021 годы.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются в порядке, предусмотренном пунктом 10.2 Коллективного договора.

1.6. Официальным представителем Работодателя является генеральный директор.

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

## **2. Основные права и обязанности Сторон**

### **2.1. Работник имеет право на:**

2.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

2.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.5. 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.

2.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.1.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

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

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

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

2.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **2.2. Работодатель имеет право:**

2.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.2.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.2.4. 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.

2.2.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.2.6. Принимать локальные нормативные акты;

2.2.7. Создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2.8. Создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа Работников, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации Работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с Работодателем устанавливаются локальным нормативным актом.

2.2.9. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

### **2.3. Работник обязан:**

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать настоящие Правила.

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.3.6. 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.

2.3.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3.8. Сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции.

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

2.3.10. Возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб в пределах и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

### **2.4. Работодатель обязан:**

2.4.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.4.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

2.4.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.4.5. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.4.6. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.4.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами.

2.4.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.4.9. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.4.10. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.4.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

2.4.14. Создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.15. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.4.16. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.4.17. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.18. В целях охраны конфиденциальности информации:

- знакомить под расписку Работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются Работодатель и его контрагенты;

- знакомить под расписку Работника с установленным Работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

- создавать Работнику необходимые условия для соблюдения им установленного Работодателем режима коммерческой тайны.

2.4.19. По письменному заявлению Работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления безвозмездно выдать Работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у Работодателя и другое), заверенные надлежащим образом.

2.4.20. Отстранить от работы (не допускать к работе) Работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4.21. При обработке персональных данных Работника соблюдать требования, установленные статьей 86 Трудового кодекса РФ.

2.4.22. Вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

2.4.23. Обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

2.4.24. Освобождать Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время;

2.4.25. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

2.4.26. Проводить повышение квалификации Работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

2.4.27. Создавать Работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.4.28. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соблюдать установленные для отдельных категорий Работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

2.4.29. Возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, если заработок не получен в результате:

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

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

- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

2.4.30. Рассмотреть поступившее заявление Работника о возмещении ущерба имуществу Работника и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

2.4.31. Не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

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

### **3. Ответственность Сторон**

#### **3.1. Материальная ответственность Сторон**

3.1.1. Сторона (Работодатель или Работник), причинившая ущерб другой Стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Сторон этого договора. При этом договорная ответственность Работодателя перед Работником не может быть ниже, а Работника перед Работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения Стороны от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.1.2. Материальная ответственность Стороны наступает за ущерб, причиненный ею другой Стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Каждая из Сторон обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

#### **Материальная ответственность Работодателя**

3.1.3. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

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

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

задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника;

3.1.4. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление Работника о возмещении ущерба направляется им Работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии Работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

3.1.5. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно 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 одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

3.1.6. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением Сторон.

В случае возникновения спора факт причинения Работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

### **Материальная ответственность Работника**

3.1.7. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

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

3.1.8. Материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

3.1.9. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного Работника.

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

3.1.11. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на Работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

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

3.1.12. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей;

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

3) умышленного причинения ущерба;

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

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

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

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

8) причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного Работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

3.1.13. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса РФ), 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.

Перечни работ и категорий Работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

Истребование от Работника 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 Трудовым кодексом РФ.



3.1.17. 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 только 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 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.

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

3.1.19. Орган по рассмотрению трудовых споров (Комиссия по трудовым спорам или суд) может с учетом степени и формы вины, материального положения Работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с Работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с Работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

## **3.2. Административная ответственность**

3.2.1. За нарушение законодательства о труде и об охране труда, нарушение или невыполнение обязательств по Коллективному договору, Генеральному коллективному договору, Отраслевому соглашению, увольнение Работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке, самовольное прекращение работы либо оставление места работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора лицом, обеспечивающим безопасность соответствующего вида деятельности для населения, если такие действия (бездействие) запрещены федеральным законом, а также за организацию таких действий (бездействия), лица, допустившие такое нарушение, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии Кодексом об административных правонарушениях РФ.

## **3.3. Уголовная ответственность**

3.3.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, могут быть привлечены к уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами, в том числе:

- за задержку выплаты заработной платы, - руководители Работодателя, руководители филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений Работодателя;

- за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека или смерть человека, - лица, на которых возложены обязанности по соблюдению этих правил.

#### 4. Режим работы

4.1. **Рабочее время** - время, в течение которого Работник в соответствии с настоящими Правилами, Правилами внутреннего трудового распорядка структурных подразделений Работодателя и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

4.3. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством;

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

- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 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 или 4 степени или опасным условиям труда. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (действующей аттестации рабочих мест по условиям труда);

- для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных абзацами 3 и 4 настоящего пункта для лиц соответствующего возраста.

4.4.1. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению Работника и Работодателя сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

4.4.2. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя,

сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению Работника и Работодателя, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

4.4.3. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

4.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для Работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

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

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового Кодекса РФ:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех категорий Работников, в том числе для тех категорий, которым установлена сокращенная продолжительность рабочей недели.

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

#### **4.8. Работа в ночное время.**

4.8.1. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

4.8.2. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено Коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка структурных подразделений Работодателя.

4.8.3. К работе в ночное время не допускаются:

-беременные женщины;

- Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением отдельных категорий Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.8.4. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста 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.

#### **4.9. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени**

4.9.1. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для Работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса РФ);

- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса РФ).

4.9.2. **Сверхурочная работа** - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается в случаях и в порядке, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

#### **4.10. Режим рабочего времени:**

4.10.1. Для Работников по общему правилу устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.10.2. Время начала и окончания ежедневной работы при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями:

##### **4.10.2.1. При 40-часовой рабочей неделе:**

- начало работы: 08 часов 00 минут;

- окончание работы: 17 часов 45 минут (понедельник- четверг), 16 часов 30 минут (пятница).

##### **4.10.2.2. При 36-часовой рабочей неделе:**

- начало работы: 08 часов 00 минут;

- окончание работы: 16 часов 45 минут (понедельник-четверг), 16 часов 30 минут (пятница). (в ред. Доп. согл. № 3-2022(36) от 15.12.2022 с 01.01.2023)

4.10.3. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (в рабочее время не включается): 1 час 30 минут, с 12 часов 00 минут до 13 часов 30 минут.

4.10.4. При пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в рабочее время входят два регламентированных перерыва продолжительностью по 15 минут каждый: первый - до обеденного перерыва, второй - после обеденного перерыва.

При сменной работе, работе вахтовым методом при продолжительности ежедневной работы (смены) не более 12 часов в рабочее время входят три регламентированных перерыва продолжительностью по 15 минут каждый, время предоставления перерывов устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка структурных подразделений.

4.10.5. В Правилах внутреннего трудового распорядка структурных подразделений может устанавливаться другой режим рабочего времени, наличие регламентированных перерывов, если это не противоречит нормам действующего законодательства и Коллективного договора и необходимо для эффективного обеспечения технологического процесса и уменьшения времени контакта Работников с вредным фактором (защита временем).

4.10.6. По распоряжению Работодателя при необходимости отдельные Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (**ненормированный рабочий день**).

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в приложении № 2 к настоящим Правилам «Перечень должностей Работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и предельные размеры этого отпуска».

4.10.7. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться **режим гибкого рабочего времени**.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению Сторон.

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

4.10.8. В тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции и оказываемых услуг вводится **сменная работа** - работа в две, три или четыре смены.

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

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В случае производственной необходимости (болезнь, аварийные ситуации) График сменности может быть изменен. Измененный График сменности доводится до сведения Работника не позднее, чем за неделю.

4.10.9. Когда по условиям производства (работы) при выполнении отдельных видов работ (в том числе при выполнении работ вахтовым методом) не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работодатель вводит суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период для учета рабочего времени таких Работников увеличивается, но не более чем до одного года.

Суммированный учет рабочего времени вводится приказом Работодателя, которым определяется, в том числе, учетный период.

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

Продолжительность рабочего времени при суммированном учете рабочего времени (в том числе при вахтовом методе работ) должна быть не более 12 часов в сутки при условии, что продолжительность рабочего времени не превышает нормального числа рабочих часов за учетный период. Работникам сторожевой охраны может устанавливаться иная продолжительность ежедневного рабочего времени с организацией внутрисменного отдыха.

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

4.10.10. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта (локального нормативного акта структурного подразделения

Работодателя), принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10.11. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха при работе вахтовым методом устанавливаются в Положении о вахтовом методе организации работ в ООО "Газпром добыча Ноябрьск" (приложение № 5 к Коллективному договору).

## **5. Время отдыха**

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

5.2. Видами времени отдыха являются:

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

**5.2. Перерывы для отдыха и питания:**

5.2.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (в рабочее время не включается): 1 час 30 минут, с 12 часов 00 минут до 13 часов 30 минут.

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

В Правилах внутреннего трудового распорядка структурных подразделений Работодателя могут быть установлены отличные от предусмотренных настоящим пунктом Правил время предоставления перерыва и его продолжительность, если это не противоречит нормам действующего законодательства и Коллективного договора и необходимо для эффективного обеспечения технологического процесса.

По соглашению между Работником и Работодателем могут быть установлены отличные от предусмотренных настоящим пунктом Правил, а также отличные от установленных Правилами внутреннего трудового распорядка структурных подразделений Работодателя время предоставления перерыва и его продолжительность.

**5.3. Специальные перерывы для обогрева и отдыха:**

5.3.1. На отдельных видах работ предусматривается предоставление Работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются настоящими Правилами или Правилами внутреннего трудового распорядка структурных подразделений Работодателя.

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

**5.4. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни):**

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

5.4.2. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

В структурных подразделениях Работодателя, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка соответствующих структурных подразделений Работодателя.

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

#### **5.5. Нерабочие праздничные дни:**

5.5.1. Нерабочими праздничными днями являются:

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 «Новогодние каникулы» и «Рождество Христово». Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями «Новогодние каникулы» и «Рождество Христово», на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

**5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни** запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Работодателя в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

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

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.



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

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

#### **5.7. Ежегодные оплачиваемые отпуска:**

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

5.7.2. **Ежегодный основной оплачиваемый отпуск** предоставляется Работникам продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней.

В иных случаях ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### **5.7.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска** предоставляются:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора, с учетом результатов специальной оценки условий труда (действующей аттестации рабочих мест по условиям труда), в размерах, указанных в приложении 1 к настоящим Правилам, но не менее семи календарных дней;

- Работникам, имеющим особый характер работы, - перечень категорий Работников, которым устанавливается этот отпуск, а также его минимальная продолжительность и условия предоставления определяются Правительством Российской Федерации;

- Работникам с ненормированным рабочим днем – в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящим Правилам, но не менее 3 (трёх) и не более 14 (четырнадцати) календарных дней;

- Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, - продолжительностью 24 (двадцать четыре) календарных дня;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемого конкретному Работнику, определяет руководитель соответствующего структурного подразделения Работодателя в пределах, установленных приложением № 2 к настоящим Правилам.

Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день не предоставляются Работникам, работающим по Графикам сменности.

Внесение изменений и дополнений в «Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и предельные размеры этого отпуска» (приложение № 2 к настоящим Правилам), оформляется на основании решения Комиссии по регулированию социально трудовых отношений в ООО «Газпром добыча Ноябрьск».

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

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

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

5.7.5. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, производится в порядке, установленном статьей 121 Трудового кодекса РФ.

5.7.6. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника предоставляется:

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

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, указанный в абзаце 5 пункта 5.7.3 настоящих Правил, предоставляется Работникам по истечении шести месяцев работы у Работодателя.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, устанавливаемой ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения выполнения запланированного объема работ, соблюдение графиков ППР, технологического режима работы объектов добычи.

При составлении Графика отпусков учитывается право отдельных категорий Работников на предоставление отпуска в удобное для них время. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время следующим категориям Работников:

- одному из работающих у Работодателя родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет, если оба родителя работают у Работодателя.

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

- инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности I – II степени;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам;

- участникам ликвидации Чернобыльской аварии и приравненным к ним лицам;

- ветеранам труда;

- воинам-интернационалистам, воинам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайных ситуаций и при вооруженных конфликтах;

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя;

- реабилитированным лицам и лицам, признанным пострадавшими от политических репрессий;

- работникам, награжденным знаком «Почетный донор России»;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

О времени начала отпуска Работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется на основании заявления Работника, содержащего визу согласования руководителя соответствующего структурного подразделения о количестве предоставляемых Работнику дней отпуска за ненормированный рабочий день. Количество дней ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемых Работнику, определяется руководителем структурного подразделения в пределах, установленных «Перечнем должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, и предельные размеры этого отпуска» (приложение № 2 к настоящим Правилам), но не менее чем в количестве трёх рабочих дней.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

5.7.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

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

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника переносит ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.7.8. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

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

5.7.9. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.7.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

5.7.11. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

5.8. Работодатель предоставляет **дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка** Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук:

- направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы: для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой Работником образовательной программы высшего образования;

- успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам

обучения, для: прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней; прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой Работником образовательной программы среднего профессионального образования;

- успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, для: прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня;

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению - четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;

- Работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, - 30 календарных дней в течение календарного года. При этом к указанному дополнительному отпуску Работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка;

- Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, - продолжительностью соответственно три и шесть месяцев в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Указанные в настоящем пункте дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые на основании заявления Работника и справки-вызова или иного документа, подтверждающего наличие оснований для его предоставления, предусмотренного законодательством.

5.8.1. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы.

5.9. В соответствии с частью 2 статьи 116 Трудового кодекса РФ Работодатель с учетом специфики и особенностей производства предоставляет **дополнительные оплачиваемые отпуска:**

а) Работникам, являющимся членами добровольных пожарных дружин (ДПД) структурных подразделений Работодателя, членами НАСФ и НФГО, созданных у Работодателя, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюзной организации, а также работникам, избранным председателями первичных и цеховых профсоюзных организаций Работодателя, не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, - до 3 (трёх) календарных дней ежегодно в порядке, установленном локальным нормативным актом, принимаемым совместно Работодателем и Профсоюзной организацией;

б) Работникам, принимавшим участие в работе избирательных комиссий, - до 4 (четырёх) календарных дней по решению Работодателя;

в) женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей, - до 2 (двух) календарных дней в течение года;

г) Работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по заочной форме обучения, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, - 1 (один) календарный день в месяц, а на

последнем году обучения – 1 (один) календарный день в неделю для работы над диссертацией;

д) Работникам в случае смерти супруга (супруги), детей, родителей (обоих супругов), родных братьев и сестер – 3 (три) календарных дня дополнительно к предусмотренным законодательством, а в случае, если Работники выезжают к месту захоронения на расстояние более 500 км от места жительства – до 9 календарных дней дополнительно к предусмотренным законодательством;

е) в связи с регистрацией брака самого Работника - 3 календарных дня;

ж) в связи с регистрацией брака детей Работника - 2 календарных дня;

з) в связи с рождением ребенка Работника - 2 календарных дня (предоставляется не позднее 10 дней со дня рождения ребенка);

и) одному из работающих родителей - Работников, воспитывающему ребенка, получающего начальное общее образование, (1-4 класс) – 1 календарный день в День знаний (1 сентября).

Если 1 сентября приходится на субботу (ребенок обучается в общеобразовательной организации, работающей в условиях пятидневной учебной недели, что подтверждено справкой общеобразовательной организации, в которой обучается ребенок) или воскресенье, предусмотренный настоящим пунктом дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в первый следующий за ними рабочий день - понедельник.

Работнику, у которого ребенок обучается в общеобразовательной организации, работающей в условиях шестидневной учебной недели, дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный настоящим подпунктом, не предоставляется, если 1 сентября приходится на субботу.

Если 1 сентября (если 1 сентября приходится на субботу (в общеобразовательной организации, работающей в условиях пятидневной учебной недели) или воскресенье – первый следующий за ним понедельник) приходится на период отпуска или период временной нетрудоспособности Работника, дополнительный оплачиваемый отпуск, предусмотренный настоящим подпунктом, не предоставляется.

к) в случае призыва детей (в том числе усыновленных, находившихся под попечительством Работника до достижения ребенком возраста восемнадцати лет) на военную службу в Вооруженные Силы РФ, другие войска и воинские формирования Российской Федерации – 1 календарный день в день отправки призывника в воинскую часть для прохождения военной службы, указанный в повестке военного комиссариата;

л) Работнику, являющемуся отцом (усыновителем, опекуном) ребенка в возрасте до трёх лет, для осуществления ухода за ребенком в возрасте до 3-х лет, если мать (супруга Работника, являющаяся опекуном ребенка) находится на стационарном лечении, – до 10 календарных дней;

м) Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а так же в районах Севера, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, для обустройства на новом месте - 7 календарных дней;

н) Работникам в случае перевода на другую работу в структурные подразделения Общества, расположенные в другой местности, за исключением перевода на вахтовый метод работы, - продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте жительства.

Отпуска, предусмотренные настоящим пунктом Правил, предоставляются на основании письменного заявления Работника о предоставлении отпуска, к которому прилагаются документы, подтверждающие наличие предусмотренных настоящим пунктом Правил оснований его предоставления, и копии этих документов.

Отпуска, указанные в подпунктах «д» - «л» настоящего пункта Правил, являются целевыми и приурочиваются к указанным событиям. Указанные отпуска не

предоставляются Работникам в случае, если они находятся в любом из предусмотренных законодательством или Коллективным договором (в том числе настоящими Правилами) видов оплачиваемых отпусков или в отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности Работников и нахождения их на днях междувахтового отдыха в период события, в связи с наступлением которого он предоставляется.

Указанные в настоящем пункте Правил дополнительные оплачиваемые отпуска не подлежат замене денежной компенсацией. Дополнительные оплачиваемые отпуска, указанные в подпунктах «а», «д» - «к» настоящего пункта Правил, не подлежат разделению на части.

Порядок и условия предоставления Работникам дополнительных отпусков, установленных настоящим пунктом Правил, определяются Коллективным договором (в том числе настоящими Правилами) или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### **5.10. Отпуск без сохранения заработной платы:**

5.10.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством:

- а) статьей 128 Трудового кодекса РФ:
  - участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
  - Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- б) статьей 173 Трудового кодекса РФ:
  - Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
  - Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
  - Работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- в) статьей 174 Трудового кодекса РФ:
  - Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;
  - Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев;
- г) статьей 319 Трудового кодекса РФ:
  - одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте

до шестнадцати лет, - один дополнительный выходной день без сохранения заработной платы в месяц по письменному заявлению;

д) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.10.2. Работодатель вправе предоставлять Работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

5.10.3. Помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, по письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, для проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно – до 5 (пяти) календарных дней, на основании предъявленных проездных документов (маршрутного листа);

- Работникам в случае болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, - до 3 (трёх) календарных дней в течение календарного года;

- Работникам для проезда к месту использования отпуска и обратно – до 7 календарных дней. Данный отпуск является целевым, оформляется до начала ежегодного оплачиваемого отпуска на основании письменного заявления Работника. Продолжительность отпуска указывается Работником в заявлении и не может превышать времени, необходимого для проезда к месту использования отпуска и обратно. Период времени, необходимый для проезда к месту использования отпуска, определяется по времени проезда из места жительства Работника к первому из мест отдыха Работника. Период времени, необходимый для обратного проезда, определяется по времени проезда от последнего места отдыха Работника к месту жительства Работника. При определении времени проезда учитываются остановки в пути, связанные со сменой транспорта в пути следования к месту проведения отпуска и обратно, но не более чем на 2 (двое) суток в каждом направлении. Если период времени, необходимый для проезда к месту проведения отпуска и обратно, составляет менее 12 часов, отпуск не предоставляется. Если период времени, необходимый для проезда к месту проведения отпуска и обратно, составляет неполное количество суток, продолжительность отпуска определяется следующим образом: если дробная часть времени проезда составляет менее  $\frac{1}{2}$  суток, производится округление продолжительности времени проезда в меньшую сторону до целого числа суток, если  $\frac{1}{2}$  суток и более – в большую. Периоды времени, связанные с переездами между местами отдыха, не учитываются при определении продолжительности отпуска. Работник подтверждает период времени, фактически затраченный на проезд, путем предъявления оригиналов проездных документов (маршрутного листа), справками о задержках отправления транспортных средств. Использование данного вида отпуска сверх периода времени, указанного в заявлении о предоставлении отпуска, не подтвержденное проездными документами (маршрутным листом), справками о задержках отправления транспортных средств, является прогулом;

- Работнику, имеющему двух или более детей (в том числе находящихся под опекой Работника) в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида (в том числе находящегося под опекой (попечительством) Работника) в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка (в том числе находящегося под опекой Работника) в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка (в том числе находящегося под опекой Работника) в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;



- Работнику для ухода за тяжелобольными близкими родственниками – до 3 (трёх) месяцев с оказанием материальной помощи. Размер и порядок выплаты материальной помощи определяются в приложении № 6 к Коллективному договору (подпункт «в» пункта 2.7).

5.10.4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется при условии предоставления Работником документов, подтверждающих наличие оснований для его предоставления, предусмотренных законодательством или настоящими Правилами.

5.10.5. Время предоставляемых по заявлению Работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.10.6. В случаях, не предусмотренных действующим законодательством или Коллективным договором (в том числе настоящими Правилами), отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению с согласия Работодателя. Продолжительность отпуска в этом случае определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.11. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков в случаях, предусмотренных пунктом 5.9 настоящих Правил, а также отпусков без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных в пунктах 5.10.2 и 5.10.3 настоящих Правил, оформляется приказом Работодателя на основании письменного заявления Работника, содержащего визу согласования непосредственного руководителя Работника и уполномоченного представителя Работодателя, а в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами, регламентирующими порядок предоставления соответствующих отпусков, - визы согласования иных лиц. Нарушение со стороны Работника порядка оформления предоставления указанных в настоящем абзаце отпусков признается нарушением трудовой дисциплины. Самовольное использование дней отпусков, указанных в настоящем абзаце, (в отсутствие согласованного в установленном порядке письменного заявления Работника о предоставлении отпуска) признается прогулом.

5.12. Работодатель освобождает Работника с сохранением заработной платы для прохождения вакцинации (каждым из компонентов) или повторной вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в день вакцинации и следующий за ним день.

Дни предоставляются на основании заявления Работника, оформленного в установленном порядке, с последующим представлением документов о прохождении вакцинации установленного образца

Дни с сохранением заработной платы являются целевыми, приурочиваются к дню прохождения Работником вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) и не подлежат замене денежной компенсацией или переносу на другие дни.

Дни, предусмотренные настоящим пунктом, не предоставляются Работнику, если день вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) и следующий за ним день приходится на период предусмотренного законодательством или Коллективным договором (в том числе настоящими Правилами) оплачиваемого отпуска или отпуска без сохранения заработной платы, или на период временной нетрудоспособности Работника, или на выходные дни Работника, включая дни междувахтового отдыха, или нерабочие праздничные дни, не являющиеся для Работника рабочими днями.». (в ред. доп. согл. от 23.05.2022 № 1-2022(34) с 01.01.2022)

## **6. Поощрения за труд**

6.1. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

6.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявляет благодарность Генерального директора ООО «Газпром добыча Ноябрьск»,
- выдает премию,
- устанавливает персональную надбавку к должностному окладу Работника;
- награждает ценным подарком Генерального директора ООО «Газпром добыча Ноябрьск»,
- награждает почетной грамотой ООО «Газпром добыча Ноябрьск»,
- представляет к званию лучшего по профессии.

6.3. Помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Работодатель применяет дополнительные виды поощрений Работников за труд:

- награждение Работника Знаком ООО «Газпром добыча Ноябрьск» «За особые заслуги»;
- занесение в Галерею Почета ООО «Газпром добыча Ноябрьск»;
- вручение Благодарственного письма Генерального директора ООО «Газпром добыча Ноябрьск»;
- вручение дипломов победителям конкурсов;
- поощрение организаторов успешных мероприятий.

6.4. Порядок применения поощрений, указанных в пунктах 6.2 и 6.3 настоящих Правил, за исключением применения поощрения в виде премии и установления персональной надбавки к должностному окладу, устанавливается локальным нормативным актом.

Порядок применения поощрения в виде премии и установления персональной надбавки к должностному окладу определяется Положением об оплате труда работников ООО «Газпром добыча Ноябрьск», являющимся приложением к Коллективному договору (Приложение № 4).

6.5. За особые трудовые заслуги перед Работодателем и государством Работники могут быть представлены к наградам ПАО «Газпром», наградам органов местного самоуправления и государственным наградам субъектов Российской Федерации и Российской Федерации.

6.6. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания в порядке, предусмотренном Коллективным договором и локальными нормативными актами.

## **7. Взыскания, применяемые к Работникам**

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

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

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение Работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

7.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.3. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.4. 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.

Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников.

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.

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

7.7. Приказ Работодателя 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) Комиссию по трудовым спорам ООО «Газпром добыча Ноябрьск».

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

7.10. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа Работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган Работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.