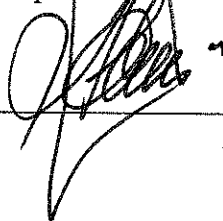


Председатель Совета
трудового коллектива
ООО «Газпром газораспределение
Самара»


_____ А.В. Елисеев

Генеральный директор
ООО «Газпром газораспределение
Самара»


_____ В.А. Скуфинский



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Общества с ограниченной ответственностью
«Газпром газораспределение Самара»
на 2024 – 2027 годы

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 05892024

от « 4 » декабря 2024 г.

консультант Забелина
(должность, Ф.И.О.) Н.Н.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Взаимоотношения Сторон.....	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....	6
Раздел 4. Оплата труда	9
Раздел 5. Содействие занятости	111
Раздел 6. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	122
Раздел 7. Охрана труда	122
Раздел 8. Гарантии прав членов Совета трудового коллектива Общества и деятельности Совета трудового коллектива Общества.....	185
Раздел 9. Контроль за выполнением Договора.....	17
Раздел 10. Заключительные положения	17
Приложение №1. Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.	
Приложение №2. Правила внутреннего трудового распорядка ООО «Газпром газораспределение Самара».	
Приложение №3. Перечень должностей и профессий Работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.	
Приложение №4. Положение об оплате труда работников ООО «Газпром газораспределение Самара».	
Приложение №5. Положение о социальном обеспечении работников ООО «Газпром газораспределение Самара».	

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками ООО «Газпром газораспределение Самара» (далее соответственно – Работники, Общество) в лице председателя Совета трудового коллектива Общества Елисеева Александра Владимировича, действующего на основании решения общего собрания Работников, и ООО «Газпром газораспределение Самара» (далее – Работодатель) в лице генерального директора Общества Скуфинского Виктора Александровича, действующего на основании Устава Общества, именуемыми в дальнейшем Стороны.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов Сторон, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Отраслевым соглашением по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2023–2025 годы (Отраслевым тарифным соглашением в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2023–2025 годы) (далее – Отраслевое соглашение).

1.3. Цель заключения Договора:

- совершенствование и развитие механизма социального партнерства в форме конструктивного диалога Сторон;
- создание на основе выполнения взаимных обязательств Сторонами заинтересованности Работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых показателей деятельности Общества;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- создание действенного механизма обеспечения социальной стабильности в Обществе.

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

1.5. Для целей Договора применяются следующие термины и определения:

Возраст, дающий право на пенсию по старости:

- возраст, дающий право на пенсию по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим по 31.12.2018;
- возраст, достижение которого с 01.01.2019 дает право на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Совет трудового коллектива Общества – выборный совет представителей работников Общества.

Пенсия по инвалидности:

– до 01.01.2015 трудовая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

– с 01.01.2015 страховая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Пенсия по старости:

– до 01.01.2015 трудовая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

– с 01.01.2015 страховая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Члены семьи Работника:

супруг (супруга) Работника;

дети Работника в возрасте до 18 лет;

дети Работника, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы, в возрасте до 24 лет;

дети Работника, являющиеся нетрудоспособными, в том числе инвалидами, – независимо от возраста;

родители Работника, являющиеся неработающими пенсионерами, – по достижении возраста, дающего право на пенсию по старости;

родители Работника, являющиеся нетрудоспособными инвалидами, – независимо от возраста.

1.6. Действие Договора распространяется на всех Работников Общества.

1.7. Признание бывших Работников пенсионерами Общества и их социальная защита осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

1.8. Регулирование социально-трудовых отношений в Обществе, ведение коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, урегулирование возникших в ходе коллективных переговоров между представителями Сторон разногласий, а также контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в Обществе (далее – Комиссия), образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон. Состав Комиссии приведен в Приложении №1.

1.9. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств. Изменения и дополнения Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные Договором обязательства.

2.1.3. Принимать меры, направленные на достижение взаимных договоренностей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

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

2.1.5. Разрабатывать социальные программы Общества, включая программы, направленные на сохранение здоровья и профессиональной трудоспособности Работников, проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Договором, их финансирование в пределах бюджета доходов и расходов Общества.

2.2.2. Принимать меры, направленные на:

- охрану здоровья Работников и создание безопасных условий труда;
- определение необходимости и обеспечение профессиональной подготовки Работников (получение профессионального образования, в том числе дополнительного, и прохождение профессионального обучения), а также направление Работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд Общества в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества.

2.2.3. Поощрять Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами Общества, за заслуги и высокие результаты в труде, в том числе корпоративными наградами Общества.

2.2.4. Признавать Совет трудового коллектива Общества единственным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и взаимодействовать с Советом трудового коллектива Общества в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также локальными нормативными актами Общества и Договором.

2.2.5. Обеспечивать участие Совета трудового коллектива Общества в разработке социальных программ Общества, включая программы, направленные на сохранение здоровья и профессиональной трудоспособности Работников.

2.3. Совет трудового коллектива Общества обязуется:

2.3.1. Представлять интересы всех Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

2.3.2. Представлять интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

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

2.3.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3.5. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам предоставления социальных гарантий, льгот и компенсаций, условий оплаты труда, обеспечения режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, настоящим Договором, локальными нормативными актами Общества.

2.4.2. Обеспечивать выполнение установленных плановых показателей деятельности Общества при условии полного обеспечения ресурсами, необходимыми для их выполнения.

2.4.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Общества (Приложение №2), установленный режим рабочего времени, правила и инструкции в области производственной безопасности.

2.4.4. Поддерживать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности, по выполняемой работе, проходить обучение по направлению Работодателя.

2.4.5. Хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну Общества.

2.4.6. Способствовать повышению эффективности производства и росту производительности труда.

2.4.7. Поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права и законные интересы других Работников, поддерживать деловую репутацию Общества.

2.4.8. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, а также к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка Общества, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива Общества в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, или трудовым договором с Работниками, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Обществе.

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

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) Работников определяется Работодателем с учетом характера и специфики производства, а также условий труда.

Работодатель может при необходимости вводить сменный режим работы, вахтовый метод организации работ, суммированный учет рабочего времени, ненормированный рабочий день, гибкий режим рабочего времени, разделение рабочего дня на части, иные режимы рабочего времени.

3.2. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании Договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце 1 пункта 3.2 Договора, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Общества.

3.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. В Обществе для Работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями, как правило, являются суббота и воскресенье.

При суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются Работникам в соответствии с графиками работы, которые

составляются с расчетом соблюдения нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха за учетный период.

Порядок введения суммированного рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Общества.

3.6. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а 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, Договором может быть предусмотрено увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких Работников, но не более чем до одного года.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени для водителей автомобилей устанавливается один месяц. Продолжительность учетного периода может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с Советом трудового коллектива Общества.

3.7. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и порядке, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях по основаниям и в порядке, которые предусмотрены статьей 113 ТК РФ.

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

3.10. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет:

3.10.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством или локальными нормативными актами Общества, в том числе:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (для вредных условий труда классов 3.2, 3.3, 3.4 – 7 календарных дней, для опасных условий труда класса 4 – 14 календарных дней);

- Работникам с ненормированным рабочим днем – продолжительностью не менее 3 и не более 6 календарных дней (Приложение №3);

- Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, – 24 календарных дня, а в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.10.2. Дополнительные дни отдыха с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются по заявлению работника в случаях:

- рождения ребенка – 2 календарных дня (право на получение сохраняется в течение трех месяцев после рождения ребенка);
- регистрации собственного брака (в том числе повторно) – 3 дня (право на получение сохраняется в течение месяца после регистрации брака);
- регистрации брака детей – 2 календарных дня (право на получение сохраняется в течение месяца после регистрации брака);
- проводов детей на военную службу по призыву в Вооруженные силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы – 1 календарный день (предоставляется в день проводов);
- в День знаний (1 сентября) либо в другой первый день учебного года одному из родителей, воспитывающих детей – школьников младших классов (1–4 классы);
- смерти супруга (супруги), детей, родителей (матери и (или) отца) любого из супругов, родных братьев и сестер – 3 календарных дня. В случае если работник выезжает к месту захоронения на расстояние более 300 км от места жительства, ему может быть предоставлено до 9 календарных дней отдыха (предоставляются на дни проведения похорон).
- женщинам, воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей, по заявлению дополнительно предоставляются 2 дополнительных оплачиваемых дня отдыха в течение календарного года.

Дополнительные дни отдыха предоставляются в календарных днях.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Общества не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

3.12. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьями 128 и 263 ТК РФ, иными федеральными законами.

3.13. На основании письменного заявления Работника Работодатель освобождает Работника от работы с сохранением среднего заработка при вакцинации (повторной вакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) на 2 дня.

Дни освобождения от работы предоставляются в рабочих днях.

3.14. Дополнительные дни отдыха и дни освобождения от работы не предоставляются работникам в случае, если они находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или в отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности работников в период событий, за которые они предоставляются.

Указанные дополнительные дни отдыха и дни освобождения от работы не подлежат замене денежной компенсацией и разделению на части.

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель устанавливает системы оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок, премирования, вознаграждения по итогам работы за год, иное материальное стимулирование и другие выплаты в соответствии с действующим в Обществе положением об оплате труда Работников (Приложение №4).

4.2. Пересмотр действующих и введение новых систем оплаты труда осуществляется Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива Общества.

4.3. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива Общества производит индексацию должностных окладов (тарифных ставок, сдельных расценок) в соответствии с учтенным в бюджете доходов и расходов Общества уровнем и сроками проведения индексации.

4.4. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляет в кредитную организацию, указанную в письменном заявлении Работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.5. Работодатель каждые полмесяца выплачивает Работникам заработную плату в соответствии со статьей 136 ТК РФ в следующие дни:

- 30 числа расчетного месяца – за 1-ю половину отработанного месяца;
- 15 числа месяца, следующего за расчетным, – окончательный расчет за отработанный месяц.

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

4.6. Работодатель производит оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

4.7. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам, и несет ответственность за нарушение сроков их выплаты в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

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

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива Общества.

4.9. Работодатель производит расчет средней заработной платы (среднего заработка) Работников в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

4.10. Работодатель выплачивает Работникам (за исключением Работников, оплата труда которых производится по должностным окладам (месячным тарифным ставкам)) дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере среднего дневного заработка, исчисленного в соответствии со статьей 139 ТК РФ, за каждый нерабочий праздничный день.

4.11. Работодатель оплачивает время простоя по вине Работодателя в размере $2/3$ средней заработной платы Работников за фактическое время простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работников, оплачивается в размере $2/3$ должностного оклада (месячной тарифной ставки), рассчитанном пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работников не оплачивается.

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

4.12. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Размер доплат к тарифной ставке (окладу) конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании положения об оплате труда и материальном стимулировании Работников Общества с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Раздел 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Стороны обязуются:

5.1.1. Содействовать проведению государственной политики занятости Работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами, и Договором.

5.1.2. Учитывать баланс интересов Работодателя и Работников при реорганизации, ликвидации Общества, проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, ухудшении финансово-экономического положения Общества.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Сообщать в письменной форме в органы службы занятости и Совету трудового коллектива Общества о принятии решения о ликвидации Общества, о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым увольнением считается увольнение из Общества по инициативе Работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней; ликвидация Общества с численностью Работников 15 и более человек.

5.2.2. Обеспечивать при необходимости, которую определяет Работодатель в локальных нормативных актах Общества, с учетом финансово-экономического положения Общества профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников до наступления срока расторжения трудового договора с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.2.3. Предоставлять Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников либо в связи с ликвидацией Общества, один день в неделю для поиска работы с сохранением рабочего места и среднего заработка.

5.2.4. Создавать (выделять) рабочие места для трудоустройства инвалидов в рамках квоты, предусмотренной нормами Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.3. Совет трудового коллектива Общества обязуется:

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

5.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательства о занятости.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций Работникам Общества производится в соответствии с положением о социальном обеспечении Работников (Приложение №5).

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, оснащение средствами коллективной защиты.

7.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления производственной безопасностью, а также руководствоваться в своей деятельности актуальной редакцией Политики ООО «Газпром межрегионгаз» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения.

7.1.3. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.1.4. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.1.5. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.1.6. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

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

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

7.1.11. Обеспечить приостановление работ на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. До устранения оснований работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

7.1.12. Обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (далее - ЛНА) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и в соответствии с требованиями положений Системы управления производственной безопасностью ООО «Газпром межрегионгаз».

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

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

7.1.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.16. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований, на основании Списков работников, утвержденных ЛНА.

7.1.17. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации Общества (иных представителей Работников).

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

7.1.19. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со

спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

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

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

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

7.1.23. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи. Организовывать Работникам питьевой режим в соответствии с законодательством и санитарными нормами.

7.2. Работодатель имеет право:

7.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

7.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

7.2.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.3. Работник обязуется:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

7.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции

7.3.4. Использовать и правильно применять СИЗ и средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,

обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

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

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

7.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4. *Работник имеет право на:*

7.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.4.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

7.4.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

7.4.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

7.4.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.4.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

7.4.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.4.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.3. Совет трудового коллектива Общества обязуется

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением безопасных и здоровых условий труда, добиваться обязательного участия в контрольных мероприятиях представителей Совета трудового коллектива Общества по вопросам охраны труда.

7.3.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования Общества и его структурных подразделений по вопросам охраны труда и здоровья Работников, а также комиссий по проведению специальной оценки условий труда.

7.3.3. Подготавливать Работодателю предложения, направленные на улучшение условий труда.

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

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОБЩЕСТВА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОБЩЕСТВА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Гарантировать осуществление деятельности Совета трудового коллектива Общества в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.2. Предоставлять членам Совета трудового коллектива Общества, не освобожденным от основной работы, уполномоченным Советом трудового коллектива Общества по охране труда, представителям Совета трудового коллектива Общества в комитетах (комиссиях) по охране труда свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей – не менее трех часов в неделю с сохранением среднего заработка.

8.1.3. Безвозмездно предоставлять Совету трудового коллектива Общества в пользование:

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

- помещения для проведения заседаний, конференций.

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

8.1.4. Обеспечивать представителям Совета трудового коллектива Общества возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам Работников Общества для реализации ими задач и предоставленных прав в соответствии с законодательством.

8.1.5. Разрешать по согласованию Сторон проведение собраний и конференций трудового коллектива в рабочее время, установленное в Обществе, без нарушения его нормальной деятельности.

8.1.6. Проводить семинары, совещания по социально-трудовым вопросам с привлечением представителей Совета трудового коллектива Общества.

8.2. Совет трудового коллектива Общества:

8.2.1. Для осуществления своей деятельности вправе получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам, обсуждать данную информацию с представителями Работодателя и Работниками.

8.2.2. Пользуется правом представительства и защиты интересов Работников Общества по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а также в области коллективных прав и интересов Работников в

случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

8.2.3. Проводит работу по выявлению социальных интересов Работников путем организации социологических опросов и анкетирования.

Раздел 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. Осуществлять контроль за выполнением Договора по итогам полугодия и года. Осуществлять подготовку и представление отчетов о результатах проверок выполнения Договора.

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

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

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

9.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, а также виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор заключен на три года и действует с 28.11.2024 по 27.11.2027.

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

10.2. Стороны обеспечивают доведение Договора до сведения Работников, а также Совета трудового коллектива Общества в течение месяца с момента его подписания.

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

10.4. Приложения, обозначенные в тексте Договора, являются его неотъемлемой частью.

Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

№ п/п	Должность / подразделение
Представители Работодателя:	
1	Заместитель генерального директора по экономике и финансам
2	Главный бухгалтер
3	Начальник юридического отдела
4	Начальник отдела по работе с персоналом
5	Начальник планово-экономического отдела
6	Начальник газового участка г. Жигулевск
7	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования газового участка с. Зольное
8	Диспетчер транспортного отдела
9	Мастер производственного участка г. Кинель газового участка г. Самара
10	Инженер газового участка г. Самара
11	Мастер газового участка п. Новоспасский
12	Инженер газового участка г. Похвистнево
13	Старший мастер газового участка г. Жигулевск
14	Мастер газового участка г. Тольятти

Приложение № 2
к Коллективному договору Общества

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
ООО «Газпром газораспределение Самара»

Жигулевск

А.В. Успенский

  Е.Е. Саф

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Порядок приема Работников.....	3
3. Порядок увольнения Работников	6
4. Основные права и обязанности Работодателя	8
5. Основные права и обязанности Работников.....	10
6. Рабочее время	13
7. Время отдыха.....	14
8. Оплата труда.....	15
9. Поощрения за труд.....	17
10. Ответственность сторон трудового договора	17
11. Заключительные положения	21
Приложение № 1	22
Приложение № 2	23
Приложение № 3	25
Приложение № 4	26

1. Общие положения

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

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

1.3. В настоящих Правилах используются следующие термины:

Работодатель – Общество;

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

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников Общества.

2. Порядок приема Работников

2.1. Прием на работу в Общество оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.6.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другим федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.6.2. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом (в том числе

другим Работником Общества), то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.7. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок или в случаях, предусмотренных ТК РФ, на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иным федеральным законом.

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

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, за исключением случаев, когда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

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

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

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

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

2.14. При заключении трудового договора с Работниками, с которыми согласно законодательству Российской Федерации, Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре необходимо предусмотреть соответствующее условие.

2.15. Содержание приказа (распоряжения) о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ

(распоряжение) о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.16. Копия приказа (распоряжения) о приеме на работу передается в Бухгалтерию.

2.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами и локальными нормативными актами Общества, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, провести с ним противопожарный инструктаж, инструктаж по охране труда (в том числе оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве), информационной безопасности и гражданской обороне.

Работник, не прошедший противопожарный инструктаж и инструктаж по охране труда, к работе не допускается.

3. Порядок увольнения Работников

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

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

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

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

3.5. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.6. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций, а также оформляет и предоставляет в отдел по работе с персоналом обходной лист, содержащий подписи всех уполномоченных Работников.

3.7. В день прекращения трудового договора Работнику выдается его трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении или предоставляются сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)), другие документы, связанные с работой, и производится окончательный расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

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

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

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

- требовать от Работников соблюдения требований охраны труда, промышленной, пожарной, информационной безопасности, гражданской обороны, безопасности дорожного движения;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иным федеральным законом;

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

- устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также устанавливать нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;

- обеспечить создание и функционирование системы управления производственной безопасностью, а также реализацию актуальной редакции Политики ООО «Газпром межрегионгаз» в области производственной безопасности;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные пунктом 8.2 настоящих Правил или трудовым договором;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законом;
- обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другим федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иным федеральным законом и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- предоставлять предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, создавая необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- осуществлять обработку, включая использование и хранение, персональных данных Работников и обеспечивать их защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- по письменному заявлению Работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать ему трудовую книжку (за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения); 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 (за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется); сведения о трудовой деятельности; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периодах работы у данного Работодателя и др.). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно;
- создавать или выделять рабочие места в счет установленных квот для

трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах, в целях исполнения законодательства Российской Федерации в области социальной защиты инвалидов;

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

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

5. Основные права и обязанности Работников

5.1. Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иным федеральным законом;

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

– обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным локальными нормативными актами Работодателя;

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

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

– получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

– представление предложений по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами;

– подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иным федеральным законом;

– возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иным федеральным законом;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

– реализацию иных прав, предусмотренных в законодательстве, регулирующем трудовые отношения.

5.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение, организуемое Работодателем по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, гражданской обороне и противопожарный инструктаж, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- соблюдать Ключевые правила безопасности ПАО «Газпром», а также требования пожарной безопасности, охраны труда и гражданской обороны;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иным федеральным законом;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции;
- при изменении персональных данных (фамилии, адреса проживания (регистрации), паспортных данных, состава семьи и т.д.) в течение 10 дней представить в отдел по работе с персоналом документы, подтверждающие факт соответствующих изменений;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- на протяжении всей рабочей недели соблюдать утвержденные Работодателем требования к деловому стилю (одежда, обувь, аксессуары, характеризующиеся строгостью, опрятностью, элегантностью, сдержанностью, консерватизмом), предназначенному для работы в офисе, участия в деловых встречах, переговорах. Требования к деловому стилю приведены в Приложении № 1 к настоящим Правилам;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

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

– не раскрывать сведения о заработной плате Работников Общества, за исключением случаев, когда раскрытие таких сведений допускается законодательством о защите персональных данных;

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

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

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

– не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее Работодателю;

– не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

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

– не употреблять в помещениях Работодателя, а также в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

– не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях кроме случаев, когда это необходимо для исполнения трудовых обязанностей;

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

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

– исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

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

6. Рабочее время

6.1. В Обществе установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Время начала работы – 08:00. Время окончания работы – 17:00 (в пятницу – 16:00).

В случае переноса Правительством Российской Федерации выходных дней на другие дни в соответствии со статьей 112 ТК РФ режим рабочего времени в общеустановленные выходные дни, а также иное время окончания работы устанавливаются приказом Общества.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания во все дни работы – 48 минут (с 12:00 до 12:48). Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Конкретное время перерыва для отдыха и питания согласовывается с непосредственным руководителем любым доступным способом.

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

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем определяется Приложением №3 к Коллективному договору Общества.

6.3. В целях обеспечения непрерывности производственного процесса, для Работников Центральной диспетчерской службы, а также Работников аварийных бригад газовых участков, может быть установлен сменный режим рабочего времени. Режим работы и отдыха сменного персонала, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, регламентируется утверждаемым графиком сменности на календарный месяц. Если иное не предусмотрено трудовым договором, в Обществе действует режим сменной работы, при котором продолжительность смены в ночное время уравнивается с продолжительностью смены в дневное время. Работа организована в 2 смены.

Время начала и окончания работы:

- в первую смену: с 08:00 до 20:00;
- во вторую смену: с 20:00 до 08:00.

Продолжительность рабочей смены – 12 часов, с предоставлением возможности отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте.

Работникам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один год;

6.3.1. График сменности составляется по форме, приведенной в Приложении № 3 к настоящим Правилам, и доводится до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.3.2. Для сменного персонала Общества устанавливается суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормальную продолжительность рабочего времени по производственному календарю.

6.3.3. Режим работы по сменным графикам включает работу в ночное время. Ночное время – время с 22:00 до 06:00.

Оплата работы в ночные часы производится в повышенном размере в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ООО «Газпром газораспределение Самара».

6.3.4. В рабочие дни, предшествующие нерабочему праздничному дню, для Работников со сменным режимом работы, обусловленным поддержанием непрерывности рабочего процесса, продолжительность работы (смены) на 1 час не уменьшается.

Это время компенсируется в виде дополнительного времени отдыха или оплаты по нормам, установленным для сверхурочной работы, которая предусматривает получение согласия Работника.

6.4. Привлечение к сверхурочной работе допускается в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.5. По соглашению между Работником и Работодателем при приеме на работу или в течение трудовых отношений Работнику может устанавливаться иной режим рабочего времени и времени отдыха. В этом случае условия о режиме труда и отдыха подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

6.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

Контроль соблюдения Работниками режима рабочего времени производится в соответствии с Регламентом контроля соблюдения режима рабочего времени работниками ООО «Газпром газораспределение Самара» (Приложение № 2).

6.7. Отдельным категориям Работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации могут быть установлены сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.

7. Время отдыха

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

7.2. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

7.2.1. Перерыв для отдыха и питания.

7.2.2. Ежедневный (междусменный) отдых.

7.2.3. Два выходных дня – суббота, воскресенье.

7.2.4. Нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ.

Работникам со сменным режимом работы время отдыха предоставляется в соответствии с утвержденным графиком работы.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с утвержденным Графиком отпусков работников ООО «Газпром газораспределение Самара» и требованиями ТК РФ.

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

7.4. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 6 календарных дней в зависимости от занимаемой должности. Перечень должностей и профессий Работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливаются в Приложении №3 к Коллективному договору Общества.

8. Оплата труда

8.1. Заработная плата Работника устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников ООО «Газпром газораспределение Самара».

8.2. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца: 30-го числа соответствующего месяца – за первую половину этого месяца, 15-го числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Оплата отпуска производится в соответствии с ТК РФ.

8.3. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает Работников о составных частях заработной платы, причитающейся Работникам за расчетный месяц, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем выдачи каждому Работнику не позднее дня выплаты заработной платы расчетных листов по форме, приведенной в Приложении № 4 к настоящим Правилам.

8.4. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иным федеральным законом, а также по заявлению Работника.

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

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

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

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

9. Поощрения за труд

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

9.1.1. Объявление Благодарности ООО «Газпром газораспределение Самара».

9.1.2. Награждение Почетной грамотой ООО «Газпром газораспределение Самара».

9.1.3. Выплата премии.

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

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

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

9.4. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пунктах 9.1.1 и 9.1.2 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

9.5. Мера поощрения, указанная в пункте 9.1.3 настоящих Правил, применяется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ООО «Газпром газораспределение Самара».

10. Ответственность сторон трудового договора

10.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе несоблюдение настоящих Правил, а также за нарушение (неисполнение) Ключевых правил безопасности ООО «Газпром межрегионгаз» Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

10.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

10.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.4. 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. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника и пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

10.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

10.10. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иным федеральным законом.

10.11. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме дополнительными соглашениями к нему может конкретизироваться материальная ответственность Работника.

10.12. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иным федеральным законом.

10.13. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

10.14. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

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

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;

– неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

10.16. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

10.17. В случаях, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законом, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

10.18. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с Работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

10.19. Размер ущерба, причиненного Работником 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 может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

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

10.21. 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.

10.22. 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.

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

10.24. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

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

10.26. 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.

10.27. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом.

10.28. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иным федеральным законом.

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

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

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

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

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

10.34. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

11. Заключительные положения

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

Заместитель начальника отдела по
работе с персоналом
«__» _____ 2023 г.



К.А. Лившиц

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

**Требования к деловому стилю
работников ООО «Газпром газораспределение Самара»**

1. Общие положения

Настоящие Требования к деловому стилю работников ООО «Газпром газораспределение Самара» (далее – Общество) определяют стандарты внешнего вида Работников Общества (далее – Работники) в рабочее время (кроме Работников, относящегося к категории Рабочие).

Деловой стиль – комбинация одежды, обуви и аксессуаров Работников, характеризующаяся строгостью, опрятностью, элегантностью, сдержанностью и консерватизмом и предназначенная для работы в офисе, участия в деловых встречах, переговорах.

2. Общие требования к внешнему виду Работников

2.1. Внешний вид Работников должен соответствовать требованиям делового стиля, деловой атмосфере Общества, общепринятым в деловом мире нормам и правилам.

2.2. Для мужчин обязательным является наличие классического делового костюма с сорочкой, классического галстука, обуви классических моделей.

2.3. Для женщин обязательным является наличие юбки/брюк или платья классического делового стиля, обуви классических моделей.

2.4. Одежда должна быть чистой и отглаженной, обувь – чистой и ухоженной.

2.5. Работники обязаны соблюдать правила личной гигиены.

2.6. Запрещается на протяжении всей рабочей недели носить следующие варианты одежды и обуви:

- спортивную одежду и обувь (в том числе спортивный костюм и его отдельные составляющие, кроссовки, кеды, обувь для бассейна и др.);
- пляжную одежду и обувь (в том числе шорты, бриджи, шлепанцы и др.);
- джинсы.

Приложение № 2
к Правилам внутреннего
трудового распорядка
ООО «Газпром газораспределение
Самара»

**Регламент
контроля соблюдения режима рабочего времени работниками
ООО «Газпром газораспределение Самара»**

1. Периодический контроль присутствия работников ООО «Газпром газораспределение Самара» (далее – Работники) на своих рабочих местах осуществляется отделом по работе с персоналом ООО «Газпром газораспределение Самара» (далее – Общество) путем запроса списков прибытия и убытия Работников, регистрируемых по пропускам в контрольно-пропускных пунктах охраны, расположенных в комплексе зданий Общества.

2. Каждый Работник обязан своевременно предоставлять руководителям соответствующих структурных подразделений Общества (далее – Руководители) информацию о своем присутствии и отсутствии на рабочем месте, в том числе в течение рабочего дня, с указанием времени и причин отсутствия, о нахождении в командировке, отпуске, отгуле и т.д.

3. Ежедневный контроль присутствия Работников на рабочих местах в течение рабочего времени осуществляется Руководителями.

4. Сведения об отсутствии Работников ежедневно заносятся Работником, назначенным ответственным от соответствующего структурного подразделения (далее – Табельщик), в Табель учета рабочего времени (далее – Табель).

Подписанные Табельщиком и Руководителем (лицом, его замещающим) Табели сдаются в отдел по работе с персоналом два раза в месяц: 15-го числа соответствующего месяца – за первую половину этого месяца; в последний день соответствующего месяца – за вторую половину этого месяца.

При совпадении вышеуказанных дней с выходными или нерабочими праздничными днями Табели сдаются накануне этих дней.

5. Табель на генерального директора и его заместителей, руководителя аппарата генерального директора, советников генерального директора и помощника генерального директора составляется ведущим специалистом группы документационного обеспечения управления.

6. В случае необходимости отсутствия на рабочем месте в течение рабочего дня Работник должен согласовать такую возможность с Руководителем (лицом, его замещающим).

7. Работник, заболевший и не прибывший на работу, в тот же день должен известить об этом Руководителя (лицо, его замещающее) и Табельщика, а также сообщить дату начала болезни, которая указана в листке нетрудоспособности.

8. Отсутствие Работника по причине нетрудоспособности до получения листка нетрудоспособности в Табеле отмечается как «неявка по невыясненным причинам».

9. Работник должен в первый рабочий день после окончания периода нетрудоспособности сообщить о своем выходе на работу в отдел по работе с персоналом, а также Табельщику.

10. В случае сдачи Работником листка нетрудоспособности после закрытия Табеля Табельщиком составляется корректировочный Табель, который сдается в отдел по работе с персоналом.

11. Отдел по работе с персоналом Общества должен осуществлять постоянный контроль ведения Табелей в структурных подразделениях Общества и по мере необходимости докладывать генеральному директору Общества о состоянии трудовой дисциплины за прошедший период.

Форма графика сменности

[illegible]

Е.Е. Сафи

Приложение № 4
к Правилам внутреннего
трудового распорядка
ООО «Газпром газораспределение
Самара»

Форма расчетного листка

Организация: ООО "Газпром газораспределение Самара"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20 ____
Фамилия Имя Отчество (Табельный номер)
Организация: ООО "Газпром газораспределение Самара"

К выплате: _____
Должность: _____

Подразделение: _____
Оклад (тариф): _____

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		
						За первую половину месяца (Банк, вед. № _____ от _____)		
						Зарплата за месяц (Банк, вед. № _____ от _____)		

Долг предприятия на начало _____

Долг предприятия на конец _____

**Перечень должностей и профессий Работников, которым устанавливается
ненормированный рабочий день, и продолжительность ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска**

Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
Генеральный директор	6
Главный инженер - Первый заместитель генерального директора	6
Заместитель генерального директора по экономике и финансам	6
Главный бухгалтер	6
Заместитель генерального директора по общим вопросам и корпоративной защите	6
Заместитель генерального директора по строительству и инвестициям	6
Начальник юридического отдела	6
Начальник отдела по работе с персоналом	6
Заместитель главного инженера – начальник отдела	6
Начальник центральной диспетчерской службы	6
Помощник генерального директора	3
Начальник единого центра предоставления услуг	3
Советник генерального директора по связям с общественностью и СМИ	3
Советник	3
Начальник отдела информационных технологий и связи	3
Начальник планово-экономического отдела	3
Начальник отдела подготовки и проведения закупок	3
Начальник службы догазификации	3
Начальник газового участка г. Жигулевск	3
Начальник газового участка с. Зольное	3
Начальник газового участка г. Тольятти	3
Начальник газового участка п. Новоспасский	3
Начальник газового участка г. Самара	3
Начальник газового участка г. Похвистнево	3
Заместитель начальника газового участка г. Самара	3
Начальник транспортного отдела	3
Водитель автомобиля, обслуживающий руководителей с ненормированным рабочим днем	3

Приложение № 5
к Коллективному договору Общества

ПОЛОЖЕНИЕ
о социальном обеспечении работников
ООО «Газпром газораспределение Самара»

Жигулевск

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Льготы и компенсации для всех работников.....	4
3. Льготы и компенсации женщинам, другим Работникам с семейными обязанностями и молодым Работникам	8
4. Особые положения	9
5. Содействие занятости	9
Приложение № 1	11
Приложение № 2.....	12

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о социальном обеспечении работников ООО «Газпром газораспределение Самара» (далее – Положение) разработано на основе Типового положения о социальном обеспечении работников организаций, входящих в Группу Газпром межрегионгаз. Положение определяет порядок предоставления социальных льгот и выплат работникам и членам их семей ООО «Газпром газораспределение Самара» и соответствует единым корпоративным нормам ПАО «Газпром».

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами ПАО «Газпром», ООО «Газпром межрегионгаз».

1.3. Предоставление льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах утвержденного на отчетный год бюджета доходов и расходов ООО «Газпром газораспределение Самара» (далее – Общество) и является правом, а не обязанностью Общества.

1.4. Льготы и компенсации, предоставляемые работникам (далее – Работник) Общества, включаются в совокупный доход и подлежат налогообложению в установленном порядке.

1.5. В настоящем Положении применяются следующие термины:

Возраст, дающий право на пенсию по старости:

- возраст, дающий право на пенсию по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим по 31 декабря 2018 г.;
- возраст, достижение которого с 01 января 2019 г. дает право на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350-ФЗ).

Единый социальный тариф (далее – ЕСТ) – величина, применяемая организациями Группы Газпром межрегионгаз для расчета размера социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных Положением и утверждаемая Решением единственного участника по согласованию с ООО «Газпром межрегионгаз».

Величина ЕСТ подлежит изменению (увеличению) с учетом финансово-экономических возможностей Общества. При этом размер повышения ЕСТ соответствует размеру повышения тарифных ставок и должностных окладов, установленных приказом ООО «Газпром межрегионгаз» о повышении тарифных ставок и должностных окладов работников.

При изменении (увеличении) ЕСТ исчисление размера социальных льгот, гарантий и компенсаций осуществляется исходя из величины ЕСТ, действующей на момент возникновения права работника на выплаты.

Пенсия по инвалидности:

– до 01 января 2015 г. – трудовая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

– с 01 января 2015 г. – страховая пенсия по инвалидности, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Пенсия по старости:

– до 01 января 2015 г. – трудовая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

– с 01 января 2015 г. страховая пенсия по старости, устанавливаемая в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

Средний заработок – средняя заработная плата, размер которой определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Раздел №7 (Социальные льготы, гарантии и компенсации) Коллективного договора Общества от «10» октября 2016 г. прекращает свое действие с даты вступления в силу настоящего Положения.

1.7. Размеры выплат, предусмотренных настоящим Положением, в связи с отсутствием у Общества финансово-экономической возможности, на основании приказа генерального директора Общества (по согласованию с профсоюзным органом при наличии) могут быть снижены и должны быть едиными для всех Работников Общества.

Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору Общества, изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями к нему в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения, и являются его неотъемлемой частью.

2. Льготы и компенсации для всех работников

2.1. Обеспечивается медицинское обслуживание Работников и членов их семей на основе добровольного медицинского страхования, договора страхования от несчастного случая работников в соответствии с действующими в Обществе нормативными документами, производится профилактическое медицинское обследование Работников с целью поддержания здоровья и оказания своевременной медицинской помощи.

2.2. Работникам производится доплата сверх размера пособия по временной нетрудоспособности, исчисленного в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на

случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», с учетом страхового стажа до следующих размеров среднего заработка:

100 процентов – Работникам по листкам нетрудоспособности по беременности и родам;

85 процентов – Работникам, которым установлена повременно-премиальная система оплаты труда, на основе единой тарифной сетки;

75 процентов – Работникам, которым установлены другие системы оплаты труда.

Доплата не производится при наступлении временной нетрудоспособности:

в период междувахтового отдыха Работников (кроме случаев нетрудоспособности по беременности и родам);

в период нахождения Работников в отпуске с последующим увольнением, предоставленном в соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации;

в случаях, когда заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору;

в случаях, когда заболевание или травма наступили вследствие алкогольного, наркотического, токсического опьянения или действий, связанных с таким опьянением.

При наличии оснований для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности, предусмотренных пунктами 1 и 2 части 1 статьи 8 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», доплата по листкам нетрудоспособности может не производиться или ее размер может быть снижен на условиях и в порядке, установленных коллективным договором (при наличии).

Для расчета доплаты средний заработок определяется в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Периодом для расчета среднего заработка являются два календарных года, непосредственно предшествующих году наступления временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам.

2.3. Производится оплата стоимости обучения Работников, направляемых на учебу на семинары, курсы повышения квалификации в соответствии с договорами, заключаемыми Обществом с образовательными организациями.

2.4. Осуществляется дополнительное пенсионное обеспечение Работников через АО «НПФ ГАЗФОНД» в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников при наличии финансово-экономической возможности.

В случае отсутствия у Общества финансово-экономической возможности реализации негосударственного обеспечения, действие Положения о

негосударственном пенсионном обеспечении работников может быть в установленном порядке приостановлено (отменено).

В случае отсутствия у Общества финансово-экономической возможности предоставить обе льготы, предусмотренные пп. 2.4, 2.7 настоящего Положения, негосударственное пенсионное обеспечение производится при отказе Работника (заявление, Приложение № 1) от единовременной выплаты, предусмотренной п. 2.7 настоящего Положения.

2.5. Работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей, производится доплата до среднего заработка к компенсациям, предусмотренным статьей 170 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. По заявлению Работников может оказываться в течение календарного года дополнительная материальная помощь в следующих размерах:

2.6.1. Не более 2 ЕСТ:

– Работникам – ветеранами боевых действий на территории других государств, а также иным лицам из числа бывших военнослужащих, выполнявших боевые задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах;

2.6.2. Не более 3 ЕСТ Работникам, имеющим многодетную семью (многодетная семья – семья, воспитывающая троих и более детей в возрасте до 18 лет, а также детей, обучающихся по очной форме обучения в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы, – до 24 лет. В составе многодетной семьи не учитываются дети, находящиеся на полном государственном обеспечении, и дети, в отношении которых родители лишены родительских прав или ограничены в родительских правах). Если в Обществе работают оба супруга, то указанная льгота предоставляется одному из них.

2.6.3. В размере, определяемом генеральным директором Общества, – в других исключительных случаях (в связи с тяжелым материальным положением Работника, ущербом, нанесенном имуществу Работника, на компенсацию затрат, не предусмотренных остальными пунктами Положения, – при представлении подтверждающих документов и др.).

Расходы на выплаты по данному подпункту осуществляются в рамках выделенных лимитов финансирования и не могут превышать величину из расчета 0,5 ЕСТ на одну единицу среднесписочной численности в год.

Материальная помощь, предусмотренная настоящим пунктом, может быть выплачена в конце календарного года.

2.7. Работникам, уволившимся из Общества по любым основаниям (за исключением увольнения за виновные действия по пунктам 5–11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) по достижении возраста, дающего право на пенсию по старости, в том числе при ее досрочном назначении, а

также при увольнении на пенсию по инвалидности производится выплата единовременного пособия исходя из среднего заработка, в зависимости от стажа работы в организациях Группы Газпром межрегионгаз в следующих размерах:

Стаж работы	Размер пособия Работникам, которым установлена повременно- премиальная система оплаты труда, средних зарплаток	Размер пособия Работникам, которым установлена повременно- индивидуальная система оплаты труда, средних зарплаток
От 10 до 15 лет (включительно)	До 10	До 8
Свыше 15 до 20 лет (включительно)	До 14	До 11
Свыше 20 лет	До 16	До 14

Работникам, имеющим стаж работы в организациях Группы Газпром межрегионгаз до 10 лет, при увольнении на пенсию по инвалидности единовременное пособие выплачивается в размере одного среднего заработка.

Право на получение единовременного пособия утрачивается при продолжении Работником трудовой деятельности по истечении шести месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости.

Работники имеют право на получение единовременного пособия только один раз.

Выплата единовременного пособия Работникам, имеющим право на досрочное назначение пенсии по старости, производится при их увольнении в любое время после достижения возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости, но не позднее шести месяцев после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости на общих основаниях.

В случае отсутствия у Общества финансово-экономической возможности предоставить обе льготы, предусмотренные пп. 2.4, 2.7 настоящего Положения, единовременное пособие при увольнении на пенсию производится при отказе Работника (заявление, Приложение № 2) от негосударственного пенсионного обеспечения.

Работникам, принятым на работу в Общество после достижения возраста, дающего право на пенсию по старости, в том числе при ее досрочном назначении, единовременное пособие не выплачивается.

Указанное в п. 2.7 настоящего Положения единовременное пособие выплачивается также Работникам, высвобожденным в связи с сокращением численности или штата Общества, а также в связи с ликвидацией Общества, но не ранее чем за два года до достижения ими возраста, дающего право на пенсию по старости на общих основаниях.

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

2.9. В случае смерти Работника:

- оказывается (по заявлению родственников) материальная помощь в размере не более 10 ЕСТ одному из членов семьи умершего работника, при отсутствии членов семьи – близким или иным родственникам, законному представителю или иному лицу (по его заявлению), взявшему на себя организацию погребения умершего, что подтверждается соответствующими документами (счета, квитанции, чеки и др.);

- возмещаются расходы на услуги по погребению и перевозку умершего к месту захоронения (в другой населенный пункт) по фактическим затратам, с подтверждением затрат соответствующими документами (счета, квитанции, чеки и др.), но не более 10 ЕСТ по решению работодателя.

Право на получение материальной помощи и возмещение расходов услуг по погребению и перевозке умершего сохраняется в течение шести месяцев после смерти Работника.

2.10. В случае смерти близкого родственника Работника (супруга (супруги), детей, родителей Работника), оказывается материальная помощь в размере не более 4 ЕСТ.

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

3. Льготы и компенсации женщинам, другим Работникам с семейными обязанностями и молодым Работникам

3.1. Работникам, впервые вступившим в брак, выплачивается единовременная материальная помощь в размере не более 5 ЕСТ. Если оба супруга работают в Обществе, то указанная льгота предоставляется каждому.

3.2. Работникам (одному из родителей, в случае если оба работают в Обществе) при рождении ребенка (усыновлении или удочерении ребенка в возрасте до трех лет или оформлении опекуна над ребенком в возрасте до трех лет) выплачивается единовременная материальная помощь в размере не более 5 ЕСТ. В случае рождения (усыновления, удочерения или оформления опекуна) одновременно двух и более детей единовременная материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

4. Особые положения

Суммы льгот и компенсаций, указанные в настоящем Положении, пересматриваются одновременно с изменением ЕСТ.

5. Содействие занятости

5.1. Общество обязуется осуществлять политику занятости Работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями, действующими нормативными актами и настоящим Положением.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Общество обязуется в письменной форме сообщать об этом Работникам не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, поставив в известность в этот же срок соответствующую службу занятости и профсоюзный орган (при наличии).

Массовым увольнением считается увольнение из компании по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

5.3. При необходимости обеспечивается профессиональная переподготовка высвобождаемых Работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой профессии (специальности).

5.4. Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата либо в связи с ликвидацией организации, предоставляется один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, при наличии двух и более иждивенцев или при отсутствии в семье других лиц с самостоятельным заработком оказывается материальная помощь в размере, определяемом генеральным директором Общества.

5.6. Работники не увольняются по сокращению численности или штата в период их временной нетрудоспособности и в период нахождения в отпуске.

В соответствии с нормами трудового законодательства не подлежат увольнению по данному основанию также следующие категории Работников:

- лица моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

Генеральный директор ООО
«Газпром газораспределение
Самара»

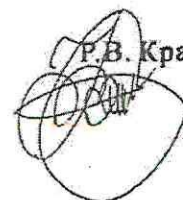
«__» _____ 20__ г.



М.А. Смирнов



Е.А. Данилина



Р.В. Краснов



Т.Н. Артёмова

Приложение № 1
к Положению о социальном обеспечении
работников ООО «Газпром газораспределение
Самара»

**Форма отказа от единовременного пособия при увольнении на пенсию
в пользу негосударственного пенсионного обеспечения**

Генеральному директору
ООО «Газпром газораспределение
Самара»
<Ф.И.О.>
от <должность
подразделение
Ф.И.О. >

Заявление

Я, _____, выражаю свое
согласие на получение негосударственного пенсионного обеспечения в
соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении
работников ООО «Газпром газораспределение Самара» и отказываюсь от
единовременного пособия при увольнении на пенсию в соответствии с
Положением о социальном обеспечении работников ООО «Газпром
газораспределение Самара».

Подпись
Дата

Т.И. Архипов

Приложение № 2
к Положению о социальном обеспечении
работников ООО «Газпром
газораспределение Самара»

**Форма отказа от негосударственного пенсионного обеспечения в пользу
единовременного пособия при увольнении на пенсию**

Генеральному директору
ООО «Газпром газораспределение
Самара»
<Ф.И.О.>
от <должность
подразделение
Ф.И.О. >

Заявление

Я, _____, выражаю свое
согласие на получение единовременного пособия при увольнении на пенсию,
предусмотренного Положением о социальном обеспечении работников
ООО «Газпром газораспределение Самара» и отказываюсь от
негосударственного пенсионного обеспечения, предусмотренного Положением
о негосударственном пенсионном обеспечении работников ООО «Газпром
газораспределение Самара», в соответствии с п. 2.8 Положения о социальном
обеспечении работников ООО «Газпром газораспределение Самара».

Подпись
Дата

**Решение
единственного участника
Общества с ограниченной ответственностью
«Газпром газораспределение Самара»**

г. Санкт-Петербург

«15» октября 2024 года.

Единственный участник Общества с ограниченной ответственностью «Газпром газораспределение Самара» (далее - Общество) - Акционерное общество «Газпром газораспределение» (АО «Газпром газораспределение»), ОГРН 1047855099170 от 01.10.2004, регистрирующий орган: Межрайонная Инспекция Министерства Российской Федерации по налогам и сборам № 15 по Санкт-Петербургу, ИНН 7838306818, в лице начальника Управления по имуществу и корпоративным отношениям Общества с ограниченной ответственностью «Газпром межрегионгаз» (ООО «Газпром межрегионгаз»), ОГРН 1025000653930, ИНН 5003021311 - Управляющей организации АО «Газпром газораспределение» (договор о передаче полномочий единоличного исполнительного органа от 28.06.2024 № 6-571/24/Упр6-157/24) – Селезнева Дмитрия Геннадьевича, действующего по доверенности, удостоверенной Маретиным Егором Юрьевичем, нотариусом нотариального округа Санкт-Петербурга, зарегистрированной за № 78/162-н/78-2024-6-874 от 01.07.2024, на основании ст. ст. 33, 39 Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и Устава Общества

РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение о социальной обеспечении работников Общества.
2. Согласовать условия коллективного договора Общества на 2024 – 2027 годы.
3. Утвердить Изменение № 1 к Положению о социальной защите пенсионеров Общества, входящего в группу лиц ООО «Газпром межрегионгаз».
4. Утвердить единый социальный тариф для расчета размера социальных льгот, гарантий и компенсаций в Обществе в размере 6 445 руб.

Начальник Управления по имуществу и
корпоративным отношениям
ООО «Газпром межрегионгаз» -
Управляющей организации
АО «Газпром газораспределение»,
действующий по доверенности
№78/162-н/78-2024-6-874 от 01.07.2024

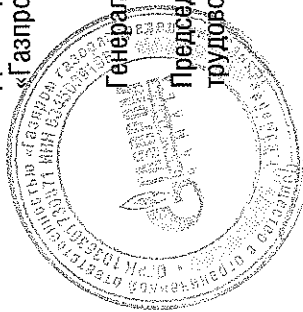

Д.Г. Селезнев

С решением единственного участника Общества ознакомлена.

Исполняющая обязанности
генерального директора Общества
«15» октября 2024 года.

Е.В. Мутовкина

Прошнуровано 76 (семьдесят шесть) листов коллективного
Договора Общества с ограниченной ответственностью
«Газпром газораспределение Самара» с приложениями



Генеральный директор _____ В.А. Скуфинский

Председатель Совета
трудового коллектива _____ А.В. Елисеев