

- 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 индивидуальной или коллективной (бригадной) 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 отдела кадров/специалиста ответственного за работу с персоналом любым доступным способом. В первый день выхода на работу Работник обязан предоставить в отдел кадров/специалисту ответственному за работу с персоналом подтверждающие документы уважительного отсутствия на работе;
- 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, проявлять взаимную вежливость, уважение, соблюдать служебную и технологическую дисциплину;

14  
*Смирнов Е. А.*

- 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, должностных инструкциях, инструкциях по профессии.

## 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.

По соглашению между Работником и Работодателем отдельным категориям Работников может быть установлена продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями: воскресенье и понедельник.

Время начала работы - 8.00. Время окончания работы - 17.00 (в пятницу - 15.45).

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 - 45 минут. Время перерыва для отдыха и питания с 12.00 до 12.45. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

В случае возникновения производственной необходимости, время начала перерыва для отдыха и питания может быть изменено в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

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 действующим Коллективным договором.

6.3. В целях обеспечения непрерывности производственного процесса для отдельных категорий Работников может быть установлен сменный режим рабочего времени в соответствии с ТК РФ.

Режим работы и отдыха сменного персонала, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, регламентируется утверждаемым графиком сменности, который разрабатывается в соответствии с требованиями ТК РФ с учетом продолжительности ежедневной работы (смены), числа смен в течение

суток, чередования рабочих и нерабочих дней в рабочей неделе и утверждается Работодателем.

В течение рабочей смены, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте в соответствии с утвержденным графиком работы.

6.3.1. Графики сменности доводятся до Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва, Работодатель обязан незамедлительно принять меры по замене сменщика другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещена.

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

Продолжительность учетного периода для сменных Работников составляет один год, для Работников аварийно-диспетчерской службы – квартал.

Учетный период для Работников Единого центра оказания услуг (Территориальных единых центров оказания услуг) - квартал.

6.3.3. Режим работы по сменным графикам включает работу в ночное время. Ночное время – время с 22.00 до 06.00.

Оплата труда за ночные часы производится в повышенном размере в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников Общества.

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.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в соответствии с 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.

Учёт фактически отработанного каждым Работником времени осуществляется путем ведения табеля учета рабочего времени.

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

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

6.7.1 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

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

6.7.2. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по заявлению Работника следующим категориям Работников:

- беременным женщинам;

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

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

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

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

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

6.8. По соглашению между Работником и Работодателем, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в случаях, строго определенных производственной необходимостью Работники, могут временно исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения Работодателя, т.е. удаленно (дистанционно). При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

В случае необходимости перевода на временную дистанционную работу Работодатель издает приказ (распоряжение) о временном переводе Работников на дистанционную работу или дополнительное соглашение к трудовому договору, содержащие: порядок обеспечения Работников, временно переводимых на дистанционную работу, необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным Работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным Работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.

Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с Работодателем по телефону, электронной почте, а так же с помощью Skype, Viber, WhatsApp и других средств и коммуникаций.

Работник, который работает удаленно, должен постоянно на протяжении всего рабочего дня находиться на связи со своим непосредственным руководителем (вышестоящим руководителем).

В случае если Работник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, то это может быть расценено, как нарушение Работником трудовой дисциплины (в том числе как прогул) и работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

В течение рабочего дня Работнику, который работает удаленно запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности.

<sup>18</sup>

6.9. 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.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## 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 (воскресенье, понедельник (по соглашению между работником и работодателем);

7.2.4. Нерабочие праздничные дни, установленные законодательством РФ.

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.

7.2.5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учётом необходимости обеспечения нормального хода работы. График отпусков составляется на каждый календарный год, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех Работников.

7.2.5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного

работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

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

В удобное время отпуск предоставляется:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- ветеранам боевых действий (пп. 11, п. 1 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»).

Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

Работающим инвалидам предоставляется отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Работникам, замещающим должности педагогических работников (преподаватель, мастер производственного обучения, методист) предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня (п.1. раздела 4 Постановления Правительства РФ от 14.05.15 № 446).

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

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

Если во время отпуска наступил период временной нетрудоспособности, то срок возвращения из отпуска может быть удлинен на количество дней нетрудоспособности, либо перенесен на другое время, при этом Работник обязан немедленно уведомить об этом Работодателя, а при выходе на работу предъявить подтверждающий уважительное отсутствие на работе документ.

7.2.5.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, включается только фактически отработанное Работником время во вредных условиях труда или сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

20  
Иванов С.А.

7.3. По семейным обстоятельствам и другими уважительными причинами 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, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются действующим Коллективным договором.

7.5. Работник обязан соблюдать установленный режим рабочего времени. За несоблюдение режима рабочего времени, времени начала и окончания рабочего дня, времени начала, окончания и продолжительности перерывов для отдыха и питания и т.п. к Работнику может быть применено дисциплинарное взыскание.

## **8. Оплата труда**

8.1. Заработная плата Работника устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников АО «Газпром газораспределение Владимир», являющимся приложением к действующему Коллективному договору.

## **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. выплата премии;

9.1.2. награждение ценным подарком;

9.1.3. награждение Почетной грамотой АО «Газпром газораспределение Владимир»;

9.1.4. объявление Благодарности АО «Газпром газораспределение Владимир»;

9.1.5. занесение на Доску Почета Общества.

9.2. За особые трудовые заслуги перед Обществом, ПАО «Газпром», и/или организациями, входящими в группу лиц ПАО «Газпром», и/или государством Работники могут быть представлены к иным наградам: корпоративным, ведомственным, государственным, другим.

9.3. Работодатель может поощрять Работников путем представления к званию лучшего по профессии, вручения благодарственного письма и др.

9.4. 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.

  
Генеральный директор

9.5. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пунктах 9.1 и 9.2 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

9.6. Меры поощрения, указанные в пункте 9.1.1 настоящих Правил, применяются в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников АО «Газпром газораспределение Владимир».

## 10. Ответственность сторон трудового договора

10.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, 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 объяснение в письменной форме. В случае отказа Работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснение 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, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не 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 под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. В случае отказа Работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания Работникам, совершившим прогул (в том числе отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин), либо

появившемся на работе в нетрезвом состоянии, ежемесячная премия не начисляется.

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 иными федеральными законами.

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 освобождения Работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

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 иными федеральными законами.

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 иными федеральными законами.

10.17. В случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, 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 иными федеральными законами.

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

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.

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

Генеральный директор  
АО «Газпром газораспределение  
Владимир»

  
А.В. Конышев

  
А.В. Конышев

# Приложение № 1

## к Правилам внутреннего трудового распорядка АО «Газпром газораспределение Владимир»

Организация: АО " Газпром газораспределение Владимир"

Подразделение:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА  
Таб. №, ФИО

Должность:

Оклад  
(тариф):

Вид	Период	Дни	Часы	Сумма	Вид	Период	Сумма
Начислено:					Удержано:		
Всего начислено:					Всего удержано:		
					Сумма к выплате		

Долг предприятия на начало месяца

Долг предприятия на конец месяца

Общий облагаемый доход:  
Вычетов на детей: