

**«СОГЛАСОВАНО»**  
Общим собранием  
ЧУ ДПО «Газпром Учебно-  
тренировочный центр»

Педагогическим советом  
ЧУ ДПО «Газпром Учебно-  
тренировочный центр»

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Директор  
ЧУ ДПО «Газпром Учебно-  
тренировочный центр»

Г.Г. Юдин

15» марта 2018 г.



**ПРАВИЛА № 26**  
внутреннего трудового распорядка  
Частного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Газпром Учебно-тренировочный центр»

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом (далее Кодекс), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами ПАО «Газпром». Правила регулируют трудовые отношения между Частным учреждением дополнительного профессионального образования «Газпром Учебно-тренировочный центр» (далее – Работодатель) и работниками Частного учреждения дополнительного профессионального образования «Газпром Учебно-тренировочный центр» (далее – Работники), устанавливают режим труда и отдыха с целью способствовать повышению эффективности организации деятельности, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и повышению результативности труда Работников, а также регулируют порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность Работников и Работодателя.

**Раздел 2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящими Правилами.

2.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме, а также на основании фактического допущения Работников к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае,

когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

По вопросам, не урегулированным трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

2.3. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

2.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Кодексом.

2.5. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками организации.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работников.

### **Раздел 3. Взаимоотношения Работников и Работодателя**

3.1. Взаимоотношения Работников и Работодателя развиваются 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.

3.2. Работники и Работодатель обязуются соблюдать условия и выполнять определенные трудовыми договорами обязательства.

3.3. Принимать меры, направленные на:

- осуществление эффективной социальной политики;
- охрану здоровья и создание безопасных условий труда;
- содействие занятости;
- обеспечение социальной стабильности в организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств перед Работниками, определенных действующим законодательством, локальными документами ПАО «Газпром», трудовыми договорами, и их финансирование в пределах сметы доходов и расходов Работодателя.

3.3.2. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников в соответствии с законодательством,

действующими в ПАО «Газпром» локальными нормативными актами, на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором.

Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников определяются Работодателем.

3.3.3. Обеспечивать социально-трудовые гарантии и условия оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

3.3.4. Обеспечивать участие Работников в управлении учреждением в соответствии с главой 8 Кодекса.

3.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Кодекса и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий Работников, в том числе:

а) подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

б) подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

в) Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы;

г) изобретателей;

д) работающих инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах.

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

3.3.8. Не увольнять по сокращению численности или штата Работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпусков.

3.4. Работодатель имеет право:

3.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4.2. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд в соответствии с Кодексом, иными нормативными актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

3.4.3. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдению настоящих правил трудового распорядка организации.

3.4.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном, Кодексом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

3.5. Работники имеют право:

3.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях установленных Кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.5.2. На предоставление рабочего места и работы, охрану труда, социальных и других льгот в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами ПАО «Газпром», Уставом Работодателя и трудовыми договорами;

3.5.3. Повышать профессиональную и педагогическую квалификацию за счет средств Работодателя;

3.5.4. Пользоваться в установленном Уставом Работодателя порядке информационными и методическими фондами Работодателя, ПАО «Газпром», а также услугами учебных, научных, социально - бытовых, лечебных и других организаций ПАО «Газпром»;

3.5.5. Обжаловать приказы и распоряжения администрации Работодателя в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.5.6. Работники имеют также и другие права, определенные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром», Уставом Работодателя и трудовыми договорами.

3.6. Работники обязаны:

3.6.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, своевременно и точно исполнять указания администрации Работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда.

3.6.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные Работодателем.

3.6.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.6.4. Выполнять установленные нормы труда.

3.6.5. Работать над повышением своего профессионального уровня.

3.6.6. Поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей.

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

3.6.8. Незамедлительно сообщать Работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3.6.9. Работники также обязаны исполнять и другие требования, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром», Уставом Работодателя и трудовыми договорами.

3.7. В случае причинения Работником Работодателю прямого действительного ущерба, он обязан его возместить. Недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное нанесение вреда имуществу Работодателя, в том числе имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, за которое он несет ответственность, ухудшение состояния этого имущества, а также необходимость для Работодателя произвести дополнительные денежные затраты на восстановление имущества.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником.

4.3. По соглашению между Работниками и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю для категорий Работников, предусмотренных статьей 93 Кодекса.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работников производится пропорционально отработанному ими времени.

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

4.4. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в порядке, предусмотренном статьей 99 Кодекса.

4.5. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и его продолжительность устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

4.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях в порядке, предусмотренном статьей 113 Кодекса.

4.7. Рабочий день в учреждении устанавливается с 09 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью сорок пять минут (как правило, с 13 час. 00 мин.), который в рабочее время не включается.

Время начала рабочего дня, предоставления перерыва и его продолжительность могут корректироваться с учетом расписания учебных занятий и графика проведения учебных стрельб в учреждении.

4.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные его части, как правило, не менее 7 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.11. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные законодательством Российской Федерации, и локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

4.12. В случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации, Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время. Время предоставления отпусков данным категориям Работников учитывается при составлении графика отпусков.

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

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

4.14. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится в порядке, предусмотренном статьей 126 Кодекса.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

4.16. На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

4.16.1. Болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, – 3 дня один раз в год.

4.16.2. Предусмотренных статьями 128 и 263 Кодекса, иными федеральными законами.

## **Раздел 5. Поощрение Работников**

5.1. За высокопрофессиональное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников:

5.1.1. Выплата денежного вознаграждения в виде премий, в соответствии с Положением о порядке оплаты труда работников ЧУ ДПО «Газпром Учебно-тренировочный центр».

5.1.2. Награждение ценным подарком.

5.1.3. Объявление благодарности.

5.1.4. Награждение наградами Российской Федерации, Министерства энергетики Российской Федерации, ПАО «Газпром» в установленном порядке.

5.2. Решение о поощрении Работников принимается Работодателем.

## **Раздел 6. Ответственность Работников**

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работникам применяются следующие дисциплинарные взыскания:

1) Замечание.

2) Выговор.

3) Увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Дисциплинарные взыскания налагаются Работодателем.

6.3. До принятия решения о наложении взыскания с Работника должны быть затребованы письменные объяснения. В случае отказа Работника от дачи письменных объяснений, составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может препятствовать наложению на него взыскания.

6.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение Работника.

6.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под расписку в трехдневный срок.

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

6.7. Дисциплинарное взыскание может быть снято с Работника администрацией Работодателя по своей инициативе, по ходатайству руководителя работника или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию Работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

**«Обсуждено и одобрено»**

**Общим собранием**

**ЧУ ДПО «Газпром Учебно-тренировочный центр»**

Протокол № 3 от «15» марта 2018 г.

**Педагогическим советом**

**ЧУ ДПО «Газпром Учебно-тренировочный центр»**

Протокол № 3 от «15» марта 2018 г.