



НАУЧНО
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ

ПрофСпецЦентр

«Правила внутреннего распорядка для работников
ООО НПО «Профспеццентр»

Версия 1
Дата
20.02.2016г

ООО НПО «ПРОФСПЕЦЦЕНТР»

«НАУЧНО-ПРОИЗВОДСВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ» ПРОФСПЕЦЦЕНТР»

УТВЕРЖДАЮ

ген.директор
ООО «НПО»Профспеццентр
А.В.Быкова
«20» февраля 2016г.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ ООО НПО «ПРОФСПЕЦЦЕНТР»**

Владивосток
2016г

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в ООО «Научно-производственная организация «Профспеццентр» (далее – Учреждение), порядок приема и увольнения Работников, основные обязанности Работников и Работодателя, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ И УВОЛЬНЕНИЕ

1.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании вакантной должности в Учреждении, собеседования с претендентом, личного заявления гражданина.

1.2. По результатам собеседования и предпосылок, указанных в п.1.3. настоящего Правила, с лицом, претендующим на вакантную должность, заключается трудовой договор.

1.3. При приеме на работу в Учреждение Работодатель обязан потребовать от поступающего:

- предоставления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

- предъявления паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

- страхового свидетельства пенсионного страхования;

- документов воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документа о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- других документов согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Прием на работу без указанных документов не производится.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых

качеств принимаемого на работу лица, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы (умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.).

Прием на работу в Учреждение осуществляется с прохождением испытательного срока продолжительностью от 1 до 3 месяцев, а для руководящего состава Учреждения (ст.70 ТК РФ) испытательный срок может быть установлен до 6-ти месяцев.

Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.

Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Работодатель в этом случае обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения Работника к работе (статья 67 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

1.4. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- ознакомить Работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;

- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда;

1.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за

исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статья 81 ТК РФ);

- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением организационных и технологических условий труда, определенных сторонами условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);

- отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (абзац второй статьи 73 ТК РФ);

- отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя не менее чем за две календарные недели, а по соглашению сторон в любой срок. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель в последний день обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и

Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1.Работник имеет право на:

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

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

-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;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.2. Работники обязаны:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

-соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

-поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

-эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование и материальные ресурсы;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу Работодателя;

-незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

-не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации, как в России, так и за рубежом, сведений

полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами Учреждения как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред Учреждению или ее Работникам.

2.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

3.ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1.Работодатель имеет право:

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

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

-требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил трудового распорядка Учреждения;

-привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

-способствовать Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.2.Работодатель обязан:

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения и трудовой договор;

-предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие

требованиям охраны и гигиены труда;

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

-обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

-своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

-исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Работодатель при осуществлении своих обязанностей должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Учреждения.

4.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1.В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями – суббота и

воскресенье (график работы с 9.00 до 17.30, обеденный перерыв 30 минут в период с 13.00 до 16.00).

Для отдельных работников Учреждения начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня могут устанавливаться индивидуально с учетом их производственной деятельности.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

4.2.В соответствии с законодательством о труде работа не производится в праздничные дни, установленные Трудовым кодексом РФ и Постановлениями Правительства РФ (о переносе праздничных дней).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.3.Работа вне рабочего места (посещение учреждений и организаций, командировки) производится по разрешению непосредственного руководителя Работника.

4.4.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности Работника при наличии больничного листа.

4.5.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

4.6. Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается Работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в службу персонала, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

4.7. 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. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.8. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу руководства Работодателя. 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.

4.9. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

4.10. 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.

4.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5. ГАРАНТИИ РАБОТНИКУ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

5.1. При временной нетрудоспособности Учреждение

выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок нетрудоспособности).

5.2.Пособие по временной нетрудоспособности, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, выдается:

- в размере 100 процентов заработка, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством работникам, имеющим общий стаж 8 и более лет;

- в размере 80 процентов заработка - работникам, имеющим общий стаж от 5 до 8 лет;

- в размере 60 процентов заработка - работникам, имеющим общий стаж до 5 лет.

6.ПРАВИЛА ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ РАБОТЕ В ОФИСЕ

6.1.Настоящие правила направлены на укрепление безопасности в Учреждении и повышение бдительности Работников.

6.2.Работники Учреждения обязаны соблюдать конфиденциальные сведения об оснащении офисов, порядке доступа, системы охраны, режима работы офиса.

6.3.Режим работы офиса.

Присутствие в помещениях офиса сотрудников строго регламентировано в период с 9.00 до 17.30. Нахождение в офисных помещениях во внерабочее время и выходные дни возможно только по разрешению Директора. Руководство Учреждения несет ответственность за деятельность сотрудников, находящихся в офисных помещениях во внерабочее время.

6.4.Отвечать на входящие городские и междугородные телефонные звонки имеют право только Работники, имеющие допуск. Остальные Работники не имеют права отвечать на телефонные звонки,

поступающие по входящим городским линиям.

6.5. Пожарная безопасность.

Работники обязаны соблюдать меры противопожарной безопасности: не оставлять включенными электроприборы, компьютеры и др. в офисных помещениях после окончания рабочего дня. За соблюдение правил пожарной безопасности в каждом помещении отвечает Работник, работающий в данном помещении, которого назначает непосредственный руководитель, либо сам руководитель.

6.6. Имущественная безопасность.

- Помещения офиса Учреждения оборудованы охранной сигнализацией. Постановка на сигнализацию и снятие с сигнализации осуществляется строго лицами, имеющими допуск.

- Работники несут ответственность за сохранность материальных ценностей в своих рабочих помещениях.

Ключи от офисных помещений выдаются администратором лицам, допущенным непосредственным руководителем, под роспись в журнале учета движения ключей.

- Работники, находящиеся на испытательном сроке, могут находиться в офисных помещениях только в присутствии непосредственного, руководителя или наставника. Ответственность за деятельность Работника (в том числе и нарушения им правил безопасности), находящегося на испытательном сроке, несет непосредственный руководитель.

Работникам не разрешается оставлять открытые офисные помещения без присмотра. Работник, последним покидающий офисное помещение в конце рабочего дня, обязан проверить закрытие форточек и жалюзи, выключить электроприборы, закрыть на ключ помещение, сдать ключ администратору и расписаться об этом в журнале учета движения ключей. Вынос оборудования и других материальных ценностей из офисных помещений возможен только по служебной необходимости по личному распоряжению директора по заверенной им служебной записке.

6.7. Порядок допуска Работников и посетителей в офис.

Допуск в офис работников и посетителей осуществляется администратором либо лицами, имеющими допуск к работе администратора.

Работники учреждения, ожидающие посетителей, обязаны сообщить об этом администратору.

7.ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕЛЕФОНОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

7.1.Работникам Учреждения для использования в производственных целях могут выдаваться мобильные телефоны.

7.2.Счета за услуги связи по мобильным телефонам при использовании телефонов в производственных целях Работником оплачиваются Работодателем.

8.ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1.За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников Учреждения:

- выплата денежного вознаграждения в виде премии.

9.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1.За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х

часов в течение рабочего дня); за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; за нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

9.2. Дисциплинарные взыскания применяются Директором Учреждения.

9.3. До применения взыскания от Работника должны быть затребованы объяснения. В случае отказа Работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания. Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. 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.

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

9.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется

Работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания.

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

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

10. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

10.1.Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил Директору Учреждения.

Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящим Положением.

Указанные жалобы и предложения представляются в письменной форме.

10.2.При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, настоящими Правилами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

10.3.Запрещается:

-уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;

-курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;

-готовить пищу в пределах офиса;

-вести продолжительные личные телефонные разговоры;

-использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных целях;

-приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

10.4.Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с клиентами и посетителями,

10.5.С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все работники Учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.