

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "ОКСКУЛ" (ООО "ОКСКУЛ")

Юридический адрес: 188330, РОССИЯ, ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛ., ГАТЧИНСКИЙ М.Р-Н, СИВЕРСКОЕ Г.П.,
СИВЕРСКИЙ ГП., СТРОИТЕЛЕЙ УЛ., Д. 1А,
ОГРН: 1224700003560, ИНН: 4705094037, КПП: 470501001,
почта: GORPINICHIGOR@YANDEX.RU, тел.: 8 921 944 56 79

Лицензия на осуществление образовательной деятельности
от «25» октября 2022 г. № ЛО35-01268-47/00622598
выдана Комитетом общего и профессионального
образования Ленинградской области

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор

/ Горпинич И.Г./

«10» марта 2023 г.



Правила внутреннего трудового распорядка

ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛ., ГАТЧИНСКИЙ М.Р-Н, СИВЕРСКОЕ Г.П
2023г.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) распространяются на всех штатных работников Учреждения.
- 1.2. Настоящие правила разработаны в соответствии с Гражданским кодексом РФ. ТК РФ.
- 1.3. Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и сотрудников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 1.4. Настоящие Правила имеют своей целью регулирование трудовых отношений на Учреждения, установление оптимального трудового распорядка, улучшение организации труда, укрепление трудовой дисциплины.

2. Прием работников

- 2.1. Всеобщая декларация прав человека. Конституция РФ гарантирует право на труд, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается.
- 2.2. Прием новых сотрудников на вакантные места в штатном расписании Учреждения осуществляется на основании изучения профессиональных и личных качеств претендентов, их документов.
- 2.3. При приеме на работу кандидат на вакантную должность обязан предоставить следующие документы:
 - трудовую книжку, (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства).
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
 - военный билет (приписное свидетельство) для военнообязанных.
 - диплом (аттестат, удостоверение) о полученном образовании или профессиональной подготовке, о квалификации или наличии специальных знаний.
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
 - ИНН
- 2.4. При приеме на работу кандидат заполняет также заявление, которое визируется руководителем Учреждением.
- 2.5. Для оформления различных льгот по налогам, дотациям и т.п. ветераны боевых действий на территориях других государств предоставляют в бухгалтерию соответствующие справки и удостоверения.
- 2.6. При поступлении на работу, связанную с материальной ответственностью, работодатель имеет право затребовать от кандидата предоставления письменной характеристики с предыдущего места работы.
- 2.7. При поступлении на некоторые должности (специальности), работодатель имеет право провести тестирование кандидата или провести пробную работу для оценки его соответствия требованиям, предъявляемым к данной должности (профессии), а также объявить конкурс.
- 2.8. При поступлении на работу работнику устанавливается испытательный срок в соответствии со ст. 70 ТК РФ.
- 2.9. Прием сотрудника на работу оформляется приказом, с которым он знакомится под роспись. Заключается трудовой договор в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 2.10. При заключении трудового договора с рабочим и служащим при письменном согласии работника с учетом его квалификации (наличия смежной или другой профессии) может быть указан перечень дополнительных работ, которые он будет выполнять в течение года. В процессе работы, по мере необходимости, администрацией Учреждения с согласия работника могут вноситься изменения и дополнения в перечень ранее обусловленных работ.
- 2.11. При приеме на работу с новыми сотрудниками проводится инструктаж (собеседование):
 - по настоящим правилам,

- по охране труда, технике безопасности,
- противопожарной безопасности.

2.12. На сотрудников, поступивших на работу впервые, в недельный срок заполняется новая трудовая книжка, а сотрудникам, имеющим трудовую книжку, делается запись о приеме на работу.

2.13. С сотрудниками, по роду деятельности связанным с хранением, продажей, перевозкой ценностей, заключается договор о полной материальной ответственности.

3. Время труда и отдыха

3.1. Ежегодный отпуск предоставляется сотрудникам в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в конце предыдущего года. Перенос графиков отпусков допускается в исключительных случаях на основании заявления сотрудника с разрешения Учреждения без ущерба для нормального ритма рабочего процесса.

3.2. Продолжительность основного отпуска составляет календарных дней.

3.3. По согласованию с Учреждением, сотруднику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

3.4. Сверхурочные работы и работы в выходные дни допускаются только в порядке исключения с разрешения Учреждения.

3.5. Нахождение в нетрезвом виде, в состоянии наркотического или иного токсического опьянения на территории Учреждения влечет за собой увольнение работника в соответствии с законодательством РФ.

3.6. Контроль за соблюдением регламента рабочего дня возлагается на Учреждение.

4. Обязанности сотрудников

4.1. Сотрудники Учреждения обязаны:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, беспрекословно выполнять условия заключенного трудового договора.
- Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять настоящие Правила и должностную инструкцию.
- Выполнять установленные нормы труда, работать честно и добросовестно.
- Соблюдать правила охраны труда, техники безопасности и противопожарной охраны. Курить только в установленных местах.
- Обеспечивать сохранение коммерческой тайны.
- Постоянно повышать свой квалификационный уровень.
- Создавать благоприятную трудовую атмосферу.
- Поддерживать и повышать имидж Учреждения.
- Конкретные функции, права и обязанности каждого сотрудника определяются его должностными (рабочими) инструкциями.

5. Права сотрудников

5.1. Сотрудники имеют право на:

5.1.1. Работу, отвечающую их профессиональной квалификации, обусловленную трудовым договором.

5.1.2. Рабочее место, соответствующее требованиям государственных стандартов и безопасности труда.

5.1.3. Отпуск и регламентируемые перерывы для отдыха (обеда).

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

5.1.5. Возмещение вреда, причиненного по вине учреждения.

6. Обязанности Учреждения

6.1. Учреждение обязано:

6.1.1. Правильно организовывать труд сотрудников для обеспечения эффективного развития Учреждения.

6.1.2. Создать условия роста производительности труда сотрудников.

6.1.3. Обеспечивать трудовую и производственную дисциплину в коллективе, выполнение настоящих ПВТР.

6.1.4. Соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, обеспечивать надлежащее техническое оснащение рабочих мест.

6.1.5. Обеспечивать условия для повышения квалификации сотрудников.

6.1.6. Постоянно совершенствовать организацию оплаты труда сотрудников.

6.1.7. Выдавать заработную плату два раза в месяц: 14 и 30 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днём заработная плата выдается накануне этого дня.

7. Права Учреждения

7.1. Учреждение имеет право:

7.1.1. Управлять сотрудниками в пределах действующего законодательства и предоставленных полномочий.

7.1.2. Заключать и расторгать трудовые договоры (контракты) с сотрудниками в соответствии с ТК РФ.

7.1.3. Давать указания, распоряжения, обязательные для сотрудников.

7.1.4. Оценивать работу сотрудников, проводить периодическую аттестацию персонала.

7.1.5. Поощрять сотрудников за добросовестный эффективный труд.

7.1.6. Привлекать сотрудников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

8. Поощрения

8.1. За добросовестное, инициативное выполнение трудовых обязанностей, выполнение дополнительных работ, совмещение профессии, особые заслуги перед учреждением.

8.1.1. Премирование (в том числе к юбилейным датам).

8.1.2. Повышение в должности.

9. Взыскания

9.1. Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине сотрудника возложенных на него должностных обязанностей, влечет за собой применение к нему мер дисциплинарного взыскания.

9.2. Учреждение имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечания.

- Выговор.

- Увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. Дисциплинарное взыскание применяется после получения письменного объяснения от сотрудника о причинах нарушения. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется сотруднику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания. Отказ сотрудника подписаться об ознакомлении приказа (распоряжения) оформляется актом и не является основанием для отмены взыскания.

9.5. В течение всего срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к сотруднику не применяются.

9.6. Дисциплинарное взыскание действует в течение года, после чего утрачивает силу. Взыскание может быть снято досрочно по ходатайству руководителя структурного подразделения.

9.7. Сотрудник при приеме на работу принимает на себя обязательство о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну:

- результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- содержание договоров;
- цифровые данные фондов развития, оплаты труда и т.п.;
- перспективные планы развития Учреждения;
- финансовое положение Учреждения, вложения средств в конкретные проекты.

9.7.1. За разглашение коммерческой тайны сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения п.7 Ст.243 ТК РФ, п.6 "в" Ст.81.

9.8. Сотрудник обязуется соблюдать конфиденциальную информацию о:

- кадровых документах сотрудников (включая данные о самой семье, трудовые договора, личные дела, трудовые книжки);
- размере заработной платы любого сотрудника, размере вознаграждения;
- регламентирующих документах Учреждения (Положения, договора учредителей, протоколов собраний и т.п.).

9.8.1. За разглашение конфиденциальной информации сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности.

10. Охрана труда

10.1. Учреждение разрабатывает и реализует планы улучшения условий, охраны труда.

10.2. Учреждение обеспечивает надлежащее техническое оборудование рабочих мест и создает на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда.

10.3. Работники учреждения обеспечивают соблюдение требований по охране труда и технике безопасности, требований санитарии и гигиены, должностных и иных инструкций.

10.4. Работники обязаны содержать оборудование в исправном состоянии, обеспечивая за ними надлежащий уход.

10.5. Работникам запрещается:

- появление на территории Учреждения в нетрезвом виде,
- приносить с собой и распивать спиртные напитки,
- приносить режущее или огнестрельное оружие,
- оставлять личные вещи и спецодежду в не отведенном для этого месте.

10.6. Курение на территории разрешено только в специально отведенных местах. За нарушение правил курения работники привлекаются к административной ответственности - штрафу, налагаемому сотрудниками пожарной части.

11. Увольнение работников

11.1. Увольнение работников производится только в соответствии с действующим законодательством РФ по основаниям, предусмотренным ТК РФ:

11.1.1. По соглашению сторон (совместной инициативе сторон) в случае соглашения сторон по ст.78 ТК РФ о прекращении трудового договора в любое удобное для сторон время.

11.1.2. По истечении срока трудового договора (контракта), заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы по п.2 ст.77 ТК РФ.

11.1.3. По инициативе сотрудника, по ст.80 ТК РФ. 11.1.4. В связи с отказом от работы ввиду существенного изменения условий труда по п. 7 ст.73 ТК РФ.

11.1.5. При переводе сотрудника при его согласии в другую организацию или при переводе на выбранную работу по п.5 ст. 77 ТК РФ.

11.1.6. По инициативе Учреждения ст. 81 ТК РФ.

11.2. Увольнение сотрудников оформляется приказом руководителя Учреждения с объявлением его сотруднику под роспись.

11.3. В день увольнения (последний рабочий день) сотруднику выдается трудовая книжка с внесенными в нее записями. В этот же день бухгалтерия осуществляет окончательный расчет с сотрудником.

11.4. Для полного расчета до дня увольнения сотрудник обязан сдать числящиеся за ним материальные ценности, спецоборудование.