

**Частное учреждение дополнительного
образования «Аксон»**

Утверждаю:

Директор ОЧУ «Аксон»

Паншина И.А.

« 25 » августа 2018 г.



Правила внутреннего трудового распорядка.

г.Москва

2018г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. 1. В соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и согласно Конституции РФ, основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве,
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей,
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, - обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, соглашениями, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором, а также точное исполнение распоряжений администрации, улучшение качества работы, соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт ОЧУ «Аксон», регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников ОЧУ «Аксон».

1.3 Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, вступившим в действие с 1 февраля 2002 года, Гражданским кодексом РФ. Уставом и регламентами ОЧУ «Аксон».

Вопросы связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем (администрацией) в пределах предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством правилами внутреннего трудового распорядка.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.1.1. Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации Правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник,

2.1.2. Вопрос о целесообразности заключения трудового договора с работником решает директор ОЧУ «Аксон».

Какое бы то прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, социального и должностного положения, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на вакантную должность, предъявляет следующие документы:

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (необходимо предъявить справку о последнем занятии, а уволенным из Вооруженных сил военный билет) или работник поступает на работу на условиях совместительства:

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - паспорт;

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

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - диплом или иной документ (аттестат, сертификат, удостоверение) о полученном образовании и профессиональной подготовке;

- одну фотографию размером 3х4 см;

При поступлении на работу определенная категория работников обязана пройти предварительный медицинский осмотр представить санитарную книжку или справку установленного образца с отметками о прохождении всех необходимых медицинских освидетельствований.

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраст восемнадцати лет (ст. 69 Трудового кодекса РФ).

2.1.4. Для расчета льгот по подоходному налогу и выдачи денежной компенсации на детей (для женщин) необходимо предъявить в бухгалтерию свидетельства о рождении детей до 16 лет, справки из учебных заведений на детей обучающихся на очном отделении в возрасте до 23 лет.

2.1.5. С целью определения объективного набора качеств для конкретной должности и обеспечения благоприятного социально-психологического климата в коллективе администрации ОЧУ «Аксон» имеет право провести комплексную оценку потенциала кандидата на вакантную должность с использованием методов тестирования, анкетирования, диагностики, интервьюирования и др.

2.1.6. С кандидатом на вакантную должность проводится предварительная работа с целью:

- ознакомления с философией организации (внутриорганизационные правила и принципы взаимоотношения сотрудников);
- уведомления кандидата об условиях труда, должностных обязанностях, порядке и условиях оплаты труда;
- ознакомления с правилами техники безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.

2.1.7. На лиц, поступающих на работу впервые, заполняется трудовая книжка не позднее пятидневного срока со дня приема на работу.

2.1.8. В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр выдается сотруднику, а другой хранится у работодателя.

2.1.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

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

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.1.10. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.11. При приеме на работу администрация знакомит сотрудника под роспись с:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами, принятыми в ОЧУ «Аксон».

При приеме на работу с сотрудником также проводится вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности.

2.1.12. В соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ при приеме на работу сотруднику может устанавливаться испытательный срок. Условие об испытательном сроке указывается в приказе о приеме на работу и в трудовом договоре. В период испытания на работника полностью распространяются положения Трудового кодекса РФ, иных нормативных актов и правил внутреннего трудового распорядка ОЧУ «Аксон».

Испытание не устанавливается при приеме на работу для: беременных женщин, лиц не достигших 18 лет, лиц окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности, лиц приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора ОЧУ «Аксон» главного бухгалтера и его заместителей, руководителей обособленных подразделений ОЧУ «Аксон» - шести месяцев. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.1.13. Результат испытания и отношения сторон по истечении испытательного срока регулируются правилами ст. 71 Трудового кодекса РФ, а именно:

- если срок испытания истек, а сотрудник продолжает работу он считается выдержавшим испытание;
- при неудовлетворительном результате испытания с сотрудником до истечения срока испытания расторгается трудовой договор, Работодатель (администрация) должен

предупредить сотрудника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

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.

2.1.14. С лицами, занимающими должности и выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, продажей, перевозкой или применением в процессе работы переданных им ценностей, заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Перечень таких должностей работ, а также Типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, определяемом законодательством. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности не может заключаться с лицами, не достигшими восемнадцатилетнего возраста.

2.2. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.2.1. Работник с его согласия может быть переведен на другую работу.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в ОЧУ «Аксон» соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в ОЧУ «Аксон», за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

2.2.2. По причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя ОЧУ «Аксон» при продолжении сотрудником работы без изменения трудовой функции.

О введении «сказанных изменений» работник должен быть уведомлен администрацией ОЧУ «Аксон» в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.2.3. В случае производственной необходимости администрация ОЧУ «Аксон» имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленные трудовым договором работу, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия, а также для

предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического и организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря),

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.2.4. В определенных случаях администрация ОЧУ «Аксон» обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника. Работник отстраняется (не допускается) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

Таковыми основаниями могут быть:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прохождение в Установленном порядке обучения проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождение в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

2.3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются ст. 77 Трудового кодекса РФ:

- соглашение сторон
- истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 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 организации, либо ее реорганизации;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.3.2. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) установлен в статье 80 Трудового кодекса РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию или другие случаи), администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а администрация ОЧУ «Аксон» обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, если это не противоречит интересам производства.

Работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключение трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.3.3. Прекращение трудовых отношений оформляется приказом директора, который объявляется сотруднику под роспись.

2.3.4. Трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении выдается сотруднику в день увольнения.

2.3.5. По инициативе работодателя ОЧУ «Аксон» трудовой договор может быть расторгнут - в случаях, предусмотренных ст.81 Трудового кодекса:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- грубого однократного нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной) ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применения административных взысканий;
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации;
- предоставления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Увольнение по сокращению численности или штата работников организации и по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации допускается, если работника с его согласия невозможно перевести на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ОЧУ «Аксон») в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.3.6 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- работники, у которых двое или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.3.7. Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- не избрание на должность, осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда вступившим в законную силу;
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти г. Москвы.

Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекцией труда или суда допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.3.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.3.9. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА.

3.1. Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату сотрудникам заработной платы с учетом занимаемых должностей в соответствии со штатным расписанием, условиями трудового договора.

3.2. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (15-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 30-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.3. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

3.4. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

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

3.6. Удержания из заработной платы:

- Для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;
- для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

3.7. Удержания не производятся, если работник увольняется по основаниям:

- ликвидация организации;
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти города Москвы.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

3.8. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях предусмотренных федеральными законами - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам, за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

4. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКА И ИХ ЗАЩИТА.

4.1. Информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями, касающаяся конкретного работника - персональные данные работника.

Обработка персональных данных работника — получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

4.1.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, работодатель (администрация ОЧУ «Аксон») при обработке персональных данных работника и передачи персональных данных работника руководствуется требованиями предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

4.1.2. Персональные данные работника хранятся в отделе кадров и бухгалтерии АНО «Логопед плюс».

4.2. В целях обеспечения защиты персональных данных работник имеет право на:

- полную информацию об его персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса РФ. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

4.3. Для получения копии записи, содержащей его персональные данные, сотрудник должен обратиться в отдел кадров ОЧУ «Аксон».

5 .РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ.

5.1. В соответствии с нормами ТЗ, нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- продолжительность ежедневной работы директора - 8 часов;
- начало работы - 09.00, окончание работы - 18.00;
- перерыв для отдыха и питания - 1 час (с 12.00 до 13.00).
- логопеда -4 часа по графику

5.2.1. Работодатель вправе привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

5.3. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.3.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон, а также в установленных законом случаях оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, он обязан предупредить об этом Работодателя в письменном виде не позднее чем за 2 недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков

предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению Сторон.

5.3.3. По соглашению Сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться Работнику по частям. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

5.4.1. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы.

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

6.1. Сотрудник ОЧУ «Аксон» имеет право на;

6.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

6.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

6.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

6.1.5. 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.

6.1.6. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей.

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

6.1.8. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и федеральными законами.

6.1.9. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.2. Сотрудник ОЧУ «Аксон» обязан:

6.2.1. Честно и добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать качественно свое рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности,

6.2.3. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

6.2.4. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы (простой, авария и т.д.) и немедленно сообщать о случившемся администрации ОЧУ «Аксон».

6.2.5. Содержать свое рабочее место, оборудование в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

6.2.6. Бережно относиться к имуществу ОЧУ «Аксон», эффективно использовать оборудование, выдаваемое в пользование работникам, экономно использовать расходные

материалы, энергию, материальные ресурсы, возмещать ущерб, причиненный работодателю в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, настоящими Правилами.

6.2.7. Вести себя достойно, развивать отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи.

6.2.8. Повышать деловую и производственную квалификацию, поддерживать и повышать имидж ОЧУ «Аксон».

6.2.9. Не разглашать сведения, являющиеся служебной или коммерческой тайной.

6.2.10. Круг обязанностей, которые выполняет каждый сотрудник по своей специальности, квалификации и должности, определяется должностными инструкциями.

6.2.11. Условия труда сотрудника определяются в трудовом договоре, настоящими Правилами.

7. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.

7.1. Администрация ОЧУ «Аксон» имеет право:

7.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

7.1.2. Требовать от работника исполнения им своих трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, бережного отношения к имуществу ОЧУ «Аксон» и других работников, соблюдения настоящих Правил.

7.1.3. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом, др. нормативными актами и настоящими Правилами.

7.1.4. Поощрять работника за добросовестный и эффективный труд.

7.1.5. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

7.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

7.1.7. В целях представительства и защиты своих интересов вступать в объединения работодателей.

7.2. Администрация ОЧУ «Аксон» обязана:

7.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, настоящие Правила, условия трудовых договоров.

7.2.2. Правильно организовывать труд работников, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены, обеспечивать исправное состояние оборудования и инструментов, а также нормативные запасы расходных материалов для бесперебойной и ритмичной работы.

7.2.3. Постоянно совершенствовать организацию производства, организацию нормирования и оплату труда, обеспечивать соблюдение действующих условий оплаты труда, своевременно выплачивать заработную плату в установленные сроки.

7.2.4. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую экономическую и воспитательную работу, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

7.2.5. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.)

7.2.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний сотрудников. В случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, и др. обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью, и др. средствами индивидуальной защиты, организовывать надлежащий уход за этими средствами.

7.2.7. Постоянно контролировать знание и соблюдение сотрудниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране,

7.2.8. Создавать условия сотрудникам для повышения производительности труда, улучшения качества обслуживания клиентов ОЧУ «Аксон», рационального использования рабочего времени расходных материалов.

7.2.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

7.2.10. Обеспечивать систематическое повышение производственной квалификации работников, создавать необходимые условия для учебы сотрудников.

8.1. Меры поощрения:

8.1. За образцовое выполнение работником трудовых обязанностей, по итогам административно-хозяйственной деятельности за месяц, квартал или год, за повышение эффективности труда, продолжительную и безупречную работу и другие особые заслуги, применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии.

8.1.2. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, а награждения заносятся в трудовую книжку работника.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель ОЧУ «Аксон» имеет право применить дисциплинарные взыскания.

8.2.1. Дисциплинарный проступок может выражаться в нарушении:

- настоящих Правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций;
- положений;
- приказов и распоряжений администрации и т.п.;

8.3. Администрация ОЧУ «Аксон» может применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3.1. Применение дисциплинарного взыскания является правом администрации. При выборе меры дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он был совершен, предшествующая деятельность работника, его поведение.

8.3.2. Дисциплинарные взыскания налагаются директором ОЧУ «Аксон». До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания. Отказ оформляется специальным актом.

8.3.3. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности, или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.3.4. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка.

8.3.5. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.3.6. Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

8.3.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

8.3.8. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года Директором по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергшийся дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.3.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются.

8.3.10. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работнику может быть уменьшен размер премии по итогам работы за месяц, квартал или совсем не выплачена премия.

8.3.11. Ответственность за состояние трудовой дисциплины возлагается на руководителей структурных подразделений, которые обязаны проводить все необходимые мероприятия по ее укреплению.

8.3.12. В соответствии с нормами действующего трудового законодательства, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спорам и народный суд).

9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

9.2. Размеры и порядок взыскания ущерба, нанесенного имуществу ДНО «Логопед плюс», регламентируется Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

9.3. Работник, причинивший ущерб может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия администрации, работник может передать для возмещения ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. Виновный в причинении ущерба вносит соответствующую денежную сумму в кассу организации. При этом возможна рассрочка платежа, если работник признает себя виновным в причинении ущерба и дает письменное обязательство о его возмещении с указанием сроков платежей, а администрация согласна с таким обязательством.

В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

Передача работником в целях возмещения ущерба равноценного имущества или исправления поврежденного имущества допускается лишь с согласия администрации. Исправление

имущества, устранение повреждений должно осуществляться работником в свободное от работы время.

9.4. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

9.5. Согласно нормам действующего законодательства, работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине, в случаях:

- когда ущерб причинен преступными действиями работника, установленными приговором суда;
- когда, в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами, на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный ОЧУ «Аксон», при исполнении трудовых обязанностей;
- когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей;
- когда ущерб причинен недостачей ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- когда ущерб причинен умышленно;
- когда ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- когда ущерб причинен в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях предусмотренных федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

9.6. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ.

10.1. Работодатель (администрация ОЧУ «Аксон») обязан возместить работнику не полученный им заработок в следующих случаях:

- незаконном увольнении, переводе или отстранении от работы;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органов по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении на работе;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления.

10.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день фактического расчета включительно.

11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

11.1. Работникам ОЧУ «Аксон» предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;

- при совмещении работы с обучением,
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности, при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами.

11.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в ОЧУ «Аксон» за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты трудоспособности либо до выздоровления работника.

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

11.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную, и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются Федеральным Законом от 24.07.1998г 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

11.5. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

12. ГЛАСНОСТЬ ПРАВИЛ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

13.1. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть доведены до сведения каждого сотрудника ОЧУ «Аксон» под расписку.