

ЗАТВЕРДЖЕНО

Загальними зборами
трудового колективу
Новгород-Сіверської
районної державної
адміністрації Чернігівської
області (стаття 142 КЗпПУ)
протокол № 2

від 11 листопада 2021 року

ПРАВИЛА

**внутрішнього трудового розпорядку для працівників Новгород-Сіверської
районної державної адміністрації Чернігівської області,
які не є державними службовцями**

I. Загальні положення

1. Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників Новгород-Сіверської районної державної адміністрації Чернігівської області, які не є державними службовцями, (далі - Правила, працівники) розроблені відповідно до Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України), Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) від 17 березня 2020 року № 530-IX, Регламенту Новгород-Сіверської районної державної адміністрації Чернігівської області, Положення про апарат Новгород-Сіверської районної державної адміністрації Чернігівської області та інших нормативно-правових актів.

2. Правила визначають внутрішній трудовий розпорядок працівників, режим їх роботи, засади регулювання трудових відносин, умови заохочення працівників за сумлінну працю, відповідальність за порушення трудової дисципліни та запроваджуються з метою вдосконалення організації праці, зміцнення трудової і виконавської дисципліни, забезпечення раціонального використання робочого часу, високої ефективності та якості роботи працівників.

3. Правила є обов'язковими для всіх працівників.

4. Правила затверджуються та змінюються загальними зборами трудового колективу районної державної адміністрації.

5. Правила доводяться до відома працівників під підпис.

6. Трудова дисципліна ґрунтуються на засадах чесного і сумлінного виконання працівниками своїх обов'язків, створення необхідних організаційних та економічних умов для високоефективної роботи, свідомого ставлення до неї, застосування методів переконання, виховання та заохочення за сумлінну працю.

ІІ. Порядок прийняття та звільнення працівників

1. Призначення на посаду та звільнення з посади працівників здійснюється відповідно до КЗпП України.

2. Днем початку виконання працівником своїх службових обов'язків є день, дата якого зазначена в розпорядчому акті про призначення, або в разі її відсутності - дата реєстрації відповідного розпорядчого акту. Останнім робочим днем працівника, який звільняється, є день його звільнення.

3. При прийнятті на роботу кандидат подає до сектору управління персоналом апарату районної державної адміністрації:

- трудову книжку, оформлену в установленому порядку;
- паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- заяву про прийняття на роботу (вказується конкретна посада);
- заповнений особовий листок з обліку кадрів з відповідними додатками та фотокарткою розміром 4x6 см;
- документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання тощо;
- військовий квиток (для військовозобов'язаних);
- документи про пільги (у разі наявності);
- довідку з попереднього місця роботи про використання відпусток (для осіб, які приймаються на роботу в порядку переведення);
- інші документи, передбачені чинним законодавством України.

4. При укладанні трудового договору забороняється вимагати від особи, яка приймається на роботу, відомості про її партійну і національну приналежність, походження та документи, подання яких не передбачено чинним законодавством України.

5. При укладанні трудового договору може бути обумовлене випробування з метою перевірки професійного рівня і ділових якостей, відповідності працівника роботі, що йому доручається виконувати.

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з профспілковим комітетом первинної профспілкової організації, – шести місяців

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причин.

Якщо після закінчення строку випробування працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування. Трудовий договір з ним може бути припинений лише на загальних підставах.

6. У розпорядчому акті про прийняття на роботу (призначення на посаду) зазначаються назва посади відповідно до штатного розпису, на яку приймається працівник, умови оплати праці та строк випробування у разі його встановлення.

Працівник ознайомлюється під підпис з розпорядчим актом про прийняття працівника на роботу (про призначення на посаду).

7. При прийнятті працівника на роботу чи при переведенні його в установленому порядку на іншу роботу у районній державній адміністрації безпосередній керівник відповідного структурного підрозділу зобов'язаний:

- ознайомити працівника з його посадовою інструкцією (під підпис), а також з умовами та оплатою його праці;
- визначити працівнику робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- проінструктувати працівника про порядок використання комп'ютерної техніки та засобів зв'язку;
- проінструктувати працівника з техніки безпеки, про виробничу санітарію і гігієну праці, протипожежну безпеку та інші правила з охорони праці тощо.

8. Кожному працівнику, який відпрацював понад п'ять днів, робиться відповідний запис у трудовій книжці, а працівнику, який до прийняття на роботу в районну державну адміністрацію не мав трудового стажу, заводиться трудова книжка в порядку, встановленому чинним законодавством України.

Трудові книжки працівників зберігаються як документи суверої звітності у секторі управління персоналом апарату районної державної адміністрації. Відповіальність за організацію ведення, обліку, зберігання і видачу трудових книжок покладається на керівника служби управління персоналом апарату районної державної адміністрації.

Ведення трудових книжок здійснюється відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року №58, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 17 серпня 1993 року за №110.

9. Припинення трудових відносин між районною державною адміністрацією та працівником може мати місце лише на підставах та у порядку, визначених чинним законодавством України.

10. Перед розірванням трудового договору працівник зобов'язаний повністю повернути одержані ним матеріальні цінності, повернути або передати всі службові документи іншій особі, визначеній керівником.

11. У день звільнення служба управління з персоналом апарату районної державної адміністрації зобов'язаний видати працівнику його трудову книжку з внесеним до неї записом про звільнення. У день звільнення з працівником проводиться повний розрахунок.

III. Основні обов'язки працівників

1. Основними обов'язками працівників є:

- забезпечення ефективної роботи та чесне і сумлінне виконання обов'язків, завдань відповідно до своєї компетенції;
- сумлінне виконання покладених на них обов'язків відповідно до посадових інструкцій, своєчасне і точне виконання законів України, інших нормативно-правових актів, розпоряджень, доручень голови районної державної адміністрації та його заступників, наказів керівника апарату районної державної адміністрації та у межах визначених повноважень керівників відповідних структурних підрозділів;

- недопущення дій і вчинків, що можуть зашкодити інтересам людей, держави, негативно вплинути на репутацію районної державної адміністрації;
- збереження державної таємниці, інформації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов'язків, а також іншої інформації, яка згідно з чинним законодавством не підлягає розголошенню;
- недопущення дій, що суперечать національним інтересам України, ускладнюють діяльність районної державної адміністрації або підривають її авторитет;
- шанобливе ставлення до громадян та колег, дотримання культури спілкування та взаємоповаги;
- уникнення проявів упередженості або прихильності до будь-яких організацій, органів, об'єднань громадян або конкретних осіб;
- постійне самовдосконалення і підвищення професійної кваліфікації;
- підвищення ефективності своєї праці, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення робочого процесу;
- дотримання вимог стосовно охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки, передбачених відповідними правилами та інструкціями;
- вжиття заходів щодо негайного усунення причин і умов, що створюють перешкоди чи ускладнюють виконання трудових обов'язків та негайне повідомлення про це безпосереднього керівника, а у разі його відсутності - керівника вищого рівня районної державної адміністрації;
- утримання свого робочого місця та обладнання в порядку, чистоті і справному стані, а також забезпечення встановленого порядку зберігання матеріальних цінностей і документів;
- збереження майна районної державної адміністрації, ефективне використання обладнання, економне витрачання матеріалів, електроенергії та інших матеріальних ресурсів (цінностей);
- своєчасне подання до сектору управління персоналом апарату районної державної адміністрації відомостей про зміни, що відбулися у працівника (про вступ до навчального закладу та про його закінчення, зміни прізвища, зняття з військового обліку тощо).

2. Повноваження працівників визначаються положеннями про відповідні структурні підрозділи, посадовими інструкціями або функціональним розподілом обов'язків.

3. Працівники мають право:

- користуватися правами та свободами, які гарантується громадянам України Конституцією і законами України;
- на повагу особистої гідності, справедливе і шанобливе ставлення до себе з боку керівників, працівників районної державної адміністрації та інших осіб;
- брати участь у розгляді питань і прийнятті відповідних рішень (у межах своїх повноважень);
- на оплату праці відповідно до займаної посади, якості виконання своїх обов'язків, досвіду та стажу роботи;

- на здорові, безпечні та належні для високоефективної роботи умови праці;
- на соціальний та правовий захист відповідно до їх статусу;
- захищати свої законні права та інтереси, при потребі в судовому порядку.

IV. Основні обов'язки керівництва районної державної адміністрації

Керівництво районної державної адміністрації зобов'язане:

- неухильно дотримуватися вимог чинного законодавства України про працю;
- створювати для працівників умови, необхідні для ефективного виконання функціональних обов'язків, підвищення продуктивності праці;
- забезпечувати матеріальне стимулювання і заохочення працівників за результатами їх особистої роботи, раціональне витрачання фонду оплати праці та фонду матеріального заохочення, виплачувати заробітну плату в установлені терміни з наданням розрахункових листів відповідно до статті 110 КЗпП України;
- забезпечити здійснення заходів, спрямованих на зміцнення трудової і виконавської дисципліни, дотримання встановленого режиму праці та відпочинку;
- забезпечувати вимоги охорони праці, техніки безпеки, санітарії, гігієни праці та протипожежної безпеки;
- сприяти організації оздоровлення та відпочинку працівників;
- застосовувати необхідні заходи з профілактики виробничого травматизму та захворювань;
- у випадках, передбачених чинним законодавством України, своєчасно надавати пільги і компенсації з урахуванням умов праці;
- забезпечувати систематичне підвищення рівня кваліфікації працівників відповідно до положень статті 201 КЗпП України.

V. Робочий час і його використання

1. Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями - суботою і неділею. Тривалість робочого часу працівників становить 40 годин на тиждень (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством України).

У випадках, передбачених статтею 56 КЗпП України, окремим працівникам за угодою може встановлюватися неповний робочий день чи тиждень з оплатою праці пропорційно відпрацьованому ними часу.

2. У районній державній адміністрації встановлюється:

- п'ятиденний робочий тиждень із тривалістю роботи: понеділок, вівторок, середа, четвер, п'ятниця - по 8 годин; вихідні дні - субота і неділя;
- режим роботи з 8 години до 17 години.

Тривалість перерви для відпочинку і харчування становить 1 годину,

щоденно з 13.00 до 14.00.

3. Напередодні свяtkovих і неробочих днів тривалість робочого дня скорочується на одну годину.

4. Працівникам окремих категорій керівництво може встановлювати індивідуальний графік роботи на умовах та в порядку, передбачених чинним законодавством України.

5. Для виконання невідкладної та непередбаченої роботи працівники залучаються до роботи у вихідні, свяtkові та неробочі дні в установленому чинним законодавством порядку.

6. Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 КЗпП України.

7. За бажанням працівника, який працював у свяtkовий або неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку.

8. Облік робочого часу працівників здійснюється відділом управління персоналом апарату районної державної адміністрації у відповідному табелі обліку використання робочого часу.

9. З метою встановлення порядку, який має виключати будь-яку можливість у позаробочий час безконтрольного входу до адміністративної будівлі відвідувачів, несанкціонованого винесення матеріальних цінностей, внесення сторонніх предметів, забезпечення надійної охорони майна і обладнання районної державної адміністрації, працівники залучаються до здачі об'єкта під охорону. Перелік відповідальних осіб за здачу об'єкта під охорону затверджується розпорядженням голови районної державної адміністрації.

10. Вихід працівника за межі адміністративної будівлі у робочий час зі службових питань відбувається з відома його безпосереднього керівника.

11. За ініціативою працівника та згодою його безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу (за наявності) такий працівник може виконувати завдання за посадою за межами адміністративної будівлі. Для цього працівник повинен погодити у письмовій формі, зокрема засобами телекомунікаційного зв'язку, перелік відповідних завдань та строки їх виконання з безпосереднім керівником та керівником самостійного структурного підрозділу (за наявності).

Для працівника обсяг завдань за посадою за межами адміністративної будівлі визначається з урахуванням тривалості його робочого часу.

За межами адміністративної будівлі можуть виконуватись завдання, якщо їх якісне, ефективне та результативне виконання не потребує:

використання інформації з обмеженим доступом;

доступу до комп'ютерного, телекомунікаційного та/або програмного забезпечення, яке функціонує лише у межах приміщення;

обов'язкового перебування в приміщенні районної державної адміністрації (залучення інших працівників районної державної адміністрації, проведення консультацій, нарад тощо).

Час виконання працівником завдань за посадою за межами адміністративної будівлі обліковується як робочий час.

12. Умови і порядок надання відпусток працівникам встановлюються згідно з Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустки».

13. Працівникам надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 24 календарні дні та додаткова оплачувана відпустка за особливий характер праці – 7 календарних днів.

14. Черговість надання працівникам щорічної оплачуваної відпустки установлюється головою районної державної адміністрації, керівником апарату районної державної адміністрації. Графік відпусток складається на кожний календарний рік не пізніше 19 грудня попереднього року, затверджується розпорядженням голови районної державної адміністрації, наказом керівника апарату районної державної адміністрації і доводиться до відома всіх працівників.

15. Працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі, надаються додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням.

VI. Заохочення за сумлінну працю

1. За сумлінну працю, зразкове виконання трудових обов'язків та інші досягнення в роботі до працівників застосовуються такі форми матеріального і морального заохочення:

- оголошення Подяки голови районної державної адміністрації;
- нагородження Почесною грамотою районної державної адміністрації.

2. Заохочення оголошується розпорядженням голови районної державної адміністрації, про що робиться запис у трудовій книжці працівника відповідно до правил її ведення.

При заохоченні працівника забезпечується поєднання морального і матеріального стимулювання його праці.

3. За особливі трудові заслуги працівники районної державної адміністрації можуть бути представленими до державних нагород.

VII. Відповіальність за порушення трудової дисципліни

1. Порушення трудової дисципліни, тобто невиконання чи неналежне виконання з вини працівника без поважних причин покладених на нього трудових або службових обов'язків тягне за собою застосування заходів, передбачених чинним законодавством.

2. Подання про притягнення працівників, які призначаються головою районної державної адміністрації, до дисциплінарної відповіальності подається голові районної державної адміністрації на розгляд у встановленому порядку керівником апарату районної державної адміністрації. Відносно тих осіб, які призначаються керівником апарату районної державної адміністрації, подання про притягнення до

дисциплінарної відповідальності подається керівнику апарату районної державної адміністрації на розгляд у встановленому порядку безпосереднім керівником такого працівника.

3. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких видів дисциплінарного стягнення:

- догана;
- звільнення.

4. Дисциплінарне стягнення застосовуються в порядку, передбаченому чинним законодавством.

5. До застосування дисциплінарного стягнення від порушника трудової дисципліни в обов'язковому порядку вимагається письмове пояснення. У разі відмови працівника дати письмове пояснення складається відповідний акт. Відмова працівника дати пояснення не може бути перешкодою для застосування стягнення.

6. Дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи через тимчасову непрацездатність або перебування його у відпустці.

7. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

8. За кожне порушення трудової дисципліни до порушника може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

9. При виборі виду стягнення повинні враховуватися ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

10. Стягнення оголошується розпорядженням голови районної державної адміністрації або наказом керівника апарату районної державної адміністрації. Про стягнення повідомляється працівникам, на якого воно накладене, під підпис.

11. Якщо протягом року з дня накладання дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

12. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе сумлінним працівником, за поданням безпосереднього керівника стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

13. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

14. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством.

VIII. Порядок вирішення трудових спорів

Трудові спори, що виникають між працівником і керівництвом районної державної адміністрації, розглядаються в порядку, передбаченому чинним законодавством.

Від Адміністрації:

Голова Новгород-Сіверської районної державної адміністрації
Чернігівської області

Тарас МОЛОЧКО

Керівник апарату Новгород-Сіверської районної державної адміністрації
Чернігівської області

Наталія РАЗУМЕЙКО

Від членів Професійної спілки:

Голова Новгород-Сіверської районної організації Професійної спілки працівників державних установ України

Андрій ЦИГАНКОВ

Від трудового колективу:

Уповноважена особа
від трудового
колективу

Наталія ШТИЛЬОВА