

«Утверждаю»:

Генеральный директор
ООО «Центр Доктора Бубновского в
республике Бурятия»

Хвоина Л.В.

2019 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Центр Доктора Бубновского в республике Бурятия»

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка для работников ООО «Центр Доктора Бубновского в республике Бурятия» разработаны на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящие Правила имеют целью установление гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей, создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, предприятия и государства.

1.2. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем Предприятия в пределах предоставленных ему прав, предусмотренных действующим законодательством.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных действующим трудовым законодательством и трудовым договором.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – общество с ограниченной ответственностью «Центр Доктора Бубновского в республике Бурятия», вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В некоторых случаях и порядке, которые установлены действующим законодательством, трудовые отношения могут и возникнуть на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;