**Задание № 6**

**ВХОД ПО ОТПЕЧАТКАМ ПАЛЬЦЕВ И ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЕ**

1. **Правовое обоснование организации пропускной системы по отпечатку пальца**

*В статье 11 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ “О персональных данных” (далее - 152 - ФЗ*) определено, что к биометрическим персональным данным относится информация, которая характеризует биологические и физические особенности человека, на основании которых можно однозначно идентифицировать личность гражданина, и которые применяются для идентификации личности субъекта персональных данных оператором. Например, фото-видеоизображения, аудиозаписи голоса, отпечатки пальцев, изображение радужной оболочки глаз, анализы ДНК и др.

В настоящее время в области информационных технологий биометрические данные используются в качестве формы управления идентификаторами доступа и контроля.

Федеральным законом *от 25.07.1998 № 128-ФЗ “О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации”* (далее - *Закон № 128-ФЗ*) урегулировано только проведение государственной дактилоскопической регистрации.

* *В* [*ст.ст. 10*](http://base.garant.ru/179140/3d3a9e2eb4f30c73ea6671464e2a54b5/#block_10)*,* [*11*](http://base.garant.ru/179140/9d78f2e21a0e8d6e5a75ac4e4a939832/#block_11) *Закона № 128-ФЗ* указаны органы, осуществляющие добровольную, а также, в предусмотренных законом случаях, обязательную дактилоскопическую регистрацию: федеральные органы исполнительной власти и федеральные государственные органы, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба;
* органы государственной налоговой службы, органы государственной охраны, органы внешней разведки, органы федеральной службы безопасности, Следственный комитет Российской Федерации;
* органы предварительного следствия, органы дознания, органы, осуществляющие производство по делам об административных правонарушениях, или по их поручению органы внутренних дел;
* органы уголовно-исполнительной системы;
* органы внутренних дел;
* федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг и управлению государственным имуществом в сфере морского и речного транспорта, федеральные государственные учреждения, имеющие право выдачи удостоверений личности моряка, в том числе администрации морских портов.

Также *в ст. 14 Закона № 128-ФЗ* указаны органы, которые имеют право на использование и получение дактилоскопической информации:

* суды, органы прокуратуры, органы предварительного следствия, органы дознания, органы, осуществляющие оперативно-розыскную деятельность, органы уголовно-исполнительной системы, органы принудительного исполнения Российской Федерации, органы, осуществляющие производство по делам об административных правонарушениях, федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере деятельности войск национальной гвардии Российской Федерации, в сфере оборота оружия, в сфере частной охранной деятельности и в сфере вневедомственной охраны

[*Закон*](http://base.garant.ru/179140/) *№ 128-ФЗ* не упоминает организации, не являющиеся государственными органами, в качестве лиц, имеющих право проводить государственную дактилоскопическую регистрацию.

Таким образом, Закон № 128-ФЗ распространяется исключительно на деятельность органов исполнительной власти и федеральных учреждений по получению, учету, хранению, классификации и выдаче дактилоскопической информации, установлению или подтверждению личности физического лица и не никак не затрагивает и не регулирует деятельность коммерческих организаций и физических лиц и не вводит никаких запретов на использование биометрических технологий в области, не определенной законом.

Именно это обстоятельство не было учтено представителем Юридического департамента при первом обсуждении вопроса по организации доступа на территорию организации по отпечатку пальца (далее -дактилоскопический пропуск).

В процессе подготовки материалов к данному совещанию была Юридический департамент согласился с правомерностью использования дактилоскопического пропуска в нашей кампании и принял самое непосредственное участие в подготовке правового обоснования его внедрения.

Правомерность принятия решения о внедрении в нашей кампании дактилоскопического пропуска может быть подкреплена следующим.

*Статья 34 Конституции РФ* декларирует право на свободу предпринимательства. В связи с чем, каждый имеет право на занятие законной предпринимательской деятельностью. Учитывая, что законодательство не вводит ограничений на дактилоскопическую регистрацию и не устанавливает требований по лицензированию подобной деятельности, на рынке представлено немало предложений в области программного и технического обеспечения работы систем прохода и учета рабочего времени с использованием биометрических данных работников, в том числе по отпечатку пальцев или изображению радужно оболочки глаз.

Изменение законодательства в России в области использования биометрических данных синхронизировано с принятием соответствующих международных нормативных актов и стандартов.

В 2007 году были введены в действие Г*ОСТ Р ИСО/МЭК 19795-1–2007* «Автоматическая идентификация. Идентификация биометрическая. Эксплуатационные испытания и протоколы испытаний в биометрии. Часть 1. Принципы и структура» и *ГОСТ Р ИСО/МЭК 19784-1–2007* «Автоматическая идентификация. Идентификация биометрическая. Биометрический программный интерфейс. Часть 1. Спецификация». С тех пор постепенно переводились и утверждались разные части международных стандартов, имеющих отношение к сбору биометрических данных, их использованию и обработке. Одним из ключевых документов здесь можно назвать стандарт *ГОСТ Р ИСО/МЭК 19794*, который определяет требования ко всем основным биометрическим параметрам и к их измерению. Так, например, части 2-4 и 8 касаются отпечатков пальцев, часть 5 — изображения лица, а часть 14 — данных ДНК. Кстати, эта последняя часть относится к наиболее свежим — она утверждена в 2017 году.

Меры, которые обязан предпринять оператор персональных данных, по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке изложены *в статье 19 152-ФЗ.*

Особое внимание необходимо при проработке вопроса внедрения системы дактилоскопического пропуска уделить изучению Постановления Правительства Российской Федерации от 6 июля 2008 г. № 512 «Об утверждении требований к материальным носителям биометрических персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных». Под м*атериальным носителем* здесь понимаются исключительно машиночитаемые устройства хранения данных (т. е. бумажные документы к этой категории не относятся). К самому *носителю предъявлено 4 требования:* обеспечивать уполномоченным лицам доступ к данным, определять информационную систему персональных данных и ее оператора, а также предотвращать перезапись данных вне информационной системы и несанкционированный доступ к ним. *К технологиям хранения данных*, в свою очередь, *прописано три требования*, первое из которых нам уже знакомо (доступ для уполномоченных лиц), а два других — это возможность использования цифровой подписи либо других способов обеспечить целостность и неизменность данных, а также проверка на предмет того, **есть ли письменное согласие субъекта на обработку его биометрических персональных данных.**

Кроме того, на необходимость наличия согласия субъекта на обработку его биометрических персональных данных указывает часть первая статьи 11 152- ФЗ.

Кроме того, биометрическая информация, необходимая для функционирования системы прохода по отпечатку пальца, как правило включает в себя контрольные оттиски изображения папилярных узоров не более, чем двух пальцев. Это не попадает под понятие “дактилоскопической информации”, которое дается *в статье 1 Закона № 128-ФЗ*, а именно, *дактилоскопическая информация – это биометрические персональные данные об особенностях строения папиллярных узоров пальцев и (или) ладоней рук человека, позволяющие установить его личность. При проведении дактилоскопической регистрации в соответствии с Законом № 128-ФЗ снимается отпечаток обеих рук (ладони и пальцев, при наличии).*

Положения действующего трудового законодательства РФ также позволяют положительно рассмотреть вопрос внедрения в кампании дактилоскопического пропуска.

Согласно указаниям *ч. 4 ст. 91 ТК РФ*, наниматель должен вести учет фактически отработанного каждым сотрудником времени. В с*татьях 21 и 22 ТК РФ* говорится о том, что трудящиеся должны добросовестно выполнять свои должностные функции, о которых сказано в индивидуальном трудовом договоре, а также следовать правилам внутреннего трудового распорядка на предприятии, соблюдать трудовую дисциплину. Руководитель имеет право на то, чтобы требовать от подчиненных подчинения и исполнения упомянутых выше правил.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Плюсы внедрения дактилоскопического пропуска*** | ***Минусы внедрения дактилоскопического пропуска*** |
| *Одна из форм научной организации труда* | *Наличие надежного источника электропитания и скоростного интернета* |
| *Качественно новый уровень дисциплины труда (соблюдение работниками режима рабочего времени, сокращение опозданий, преждевременного ухода с работы)* | *Ответственность Работодателя за сохранность биометрических персональных данных работников.* |
| *При установке системы контроля прохода по отпечаткам пальцев не требуется уведомление об использовании персональных данных Роскомнадзора. Так как уведомление необходимо, если организация сообщает сведения о работнике сторонним организациям и это не связано с его трудовой деятельностью в организации или требованием законодательства.* | *Дополнительные затраты на соответствие системы обработки и хранения биометрических данных требованиям законодательства*  *Дополнительные затраты на зар.плату персонала, который будет обслуживать оборудование и работать с базой данных (либо заключение договора с кампанией на выполнение аналогичных работ)* |
| *Это вид пропуска невозможно “забыть” и передать другому работнику* | *Невозможно получение качественного отпечатка пальца у работников, имеющих:*  *-контакт с агрессивными химическими средствами (химическими реактивами);*  *-травматические повреждения поверхности пальцев либо отсутствие пальцев* |
| *Возможность внедрения механизма оплаты фактического пропорционально отработанного рабочего времени работника с использованием данных системы* | *Если сотрудник откажется подписать согласие на обработку персональных данных, и передать отпечатки пальцев, работодатель должен будет организовать использование системы контроля без этих данных, а в отношении самого сотрудника установить иной способ учета рабочего времени.* |
| *Упрощение работы табелирования и регистрации отклонений от нормального рабочего режима ( от опозданий до сверхурочной работы) - исчезнет человеческий фактор недобросовестности заполняющего табель* | *Нецелесообразно использование указанного пропуска для работников, имеющих разъездной характер работы (курьер, агент и т.п.) либо многократно в течение рабочего дня проходящих через пункт входного контроля (уборщик территории)* |
| *Каждый отпечаток пальцев оцифровывается, присваивается электронный код, его невозможно изъять как картинку, а тем более передать, физически это невыполнимо.* | *Нельзя отказывать в трудоустройстве на том основании, что соискатель отказывается от проведения принудительной дактилоскопии. Основания для отказа в предоставлении работы содержатся в статье 64 Трудового Кодекса РФ.* |
| *Оборудование со сканерами отпечатков пальцев стоит дешевле, чем другие биометрические приборы, например изображение радужной оболочки глаз* | *Работники, должны прикасаться к считывателю информации только чистыми пальцами* |
| *Идентификация по отпечатку пальцев идеально подходит для установки в офисах. Там чисто и сухо, у сотрудников чистые руки и, как правило, ярко выраженный рисунок на подушечках пальцев. Так же датчики подойдут для торговых организаций: торговых центров и супермаркетов, общепита и учебных заведений.* |  |

В качестве справочной информации предлагается примерный расчет окупаемости внедрения системы контроля прохода и учета рабочего времени с применением дактилоскопических пропусков фирмы “Биометрика”

Практика применения систем биометрического учета рабочего времени в Санкт-Петербурге, Москве, Краснодаре, Московской и Ленинградской областях, а также в Краснодарском крае дала следующие результаты:

* Для 150 объектов на практике удалось сократить две ставки бухгалтеров.
* Ожидается повышение качества обслуживания Ваших клиентов.
* Экономия фондазаработной платы:

**1 вариант расчета:**

Экономия более 1% от фонда заработной платы (в среднем 3%). Если заработная плата одного сотрудника 20 тыс. рублей, то экономия составит от 200 рублей на каждого сотрудника (в среднем 600 рублей). В этом случае на 1000 сотрудников (100 объектов по 10 человек) экономия составит от 200 тыс. рублей до 600 тыс. рублей в месяц.

**2 вариант расчета:**

### Если каждый сотрудник опаздывает через день на 5-10 минут (вполне реальная ситуация), то за месяц получается: 22 рабочих дня х 5 минут = 110 минут, при норме 164 часа, при ставке 150 рублей в час: экономия 275 рублей в месяц.

Рассмотрим заработную плату 20 тыс. рублей в месяц:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Опоздание в день** **(в среднем)** | **В месяц** | **Экономия с сотрудника** **в месяц** | **Процент от заработной платы** |
| 5 минут | 1ч 50 мин | 208 руб | 1,04% |
| 10 минут | 3ч 40 мин | 416 руб. | 2,08% |
| 15 минут | 5ч 30 мин | 624 руб | 3,12% |

1. **Правовое обоснование организации видеонаблюдения в рабочих помещениях**

Видеоизображение работника относится к его биометрическим персональным данным (статья 11 152-ФЗ). В связи с чем работника необходимо уведомить о цели использования его биометрических данных - видеоизображение, а также получить его письменное согласие на получение, обработку и хранение видеоинформации для его использования необходимо получить письменное согласие.

Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 30 августа 2013 г. официально опубликованы "Разъяснения по вопросам отнесения фото-, видеоизображений, дактилоскопических данных и иной информации к биометрическим персональным данным и особенностей их обработки", в части использования видеоизображений граждан рекомендовано следующее.

“...Необходимо отметить, что при ведении видеонаблюдения в рабочих помещениях оператора с целью фиксации возможных действий противоправного характера согласно ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации работники должны быть уведомлены об изменении условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (введением видеонаблюдения), под роспись.

Вместе с тем, посетители указанных публичных мест должны заранее предупреждаться их администрацией о возможной фото-, видеосъемке, соответствующими текстовыми и/или графическими предупреждениями. При соблюдении указанных условий согласие субъектов на проведение указанных мероприятии не требуется.

Видеонаблюдение может осуществляться только для конкретных и заранее определенных целей. Эти цели должны быть обусловлены соответствующими нормативными правовыми актами, устанавливающими правовые основания видеонаблюдения (видеосъемки).

Кроме того, необходимо отдельно отметить случаи открытого наблюдения, которое ведется в целях обеспечения прав пациентов, клиентов, потребителей при осуществлении тех или иных услуг населению (например, медицинских или по производству продуктов питания), путем установления видеокамер направленных на рабочие места сотрудников с целью осуществления контроля качества предоставляемых услуг.

В целях установления дополнительных гарантий соблюдения прав как потребителей (пациентов, клиентов), а также самих работников и сотрудников должны быть приняты внутренние документы, которыми должны быть предусмотрены порядок и сроки хранения видеозаписей, а также ответственные лица, имеющие доступ к системе видеонаблюдения. Также необходимо предусмотреть возможность информирования о системе видеонаблюдения путем размещения информационных табличек в зонах видимости камер.

Вместе с тем, если в результате опубликования фотографий или видеозаписи, возникает реальная угроза жизни и здоровью гражданина, либо ему наносятся моральные страдания, то на основании его мотивированного обращения распространение (демонстрация) данной информации должно быть прекращено....”

Для соблюдения требований действующего законодательства при организации на территории кампании видео наблюдения необходимо:

1. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка кампании.
2. Разработать положение о видеонаблюдении в кампании, в котором должны быть указаны все помещения, в которых будут находиться камеры слежения. В соответствии с ч.6 статьи 209 Т РФ (“Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.”) видеонаблюдение должно осуществляться исключительно на рабочих местах работников. Установка камер слежения в туалетах, столовых, комнатах отдыха, коридорах является неправомерной. Как правило, установку камер слежения в коридорах и столовых приравнивают к необходимым мерам безопасности. В положении должен регламентироваться порядок просмотра изображения, конфиденциальности снятого и др.
3. Уведомить работников о введении режима видео наблюдения, ознакомить с новой редакцией ПТВР
4. Издать приказ, определить ответственных за функционирование системы видео наблюдения.

При принятии решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности на основании записей видео наблюдения необходимо принимать во внимание положения части 1 статьи 86 ТК РФ ( “..6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения”)

Таким образом, привлечь работника на основании записей камер видеонаблюдения только за то, что он ходит по коридору, не находясь непосредственно на своем рабочем месте, будет неправомерно. Возможно он в это время обдумывал гениальную идею, которая принесет кампании прибыль. Необходимо учитывать характер и вид выполняемой работы каждым конкретным работником.

Наложение дисциплинарного взыскания (снижение стимулирующих выплат) по формальному признаку “отсутствие на рабочем месте” приведет к репутационным рискам для руководителя и оттоку высоко квалифицированных специалистов.

Если работник на рабочем месте в полном объеме выполняет нормы выработки и требования должностной инструкции, то он вполне может отвлечься от работы на время, отдохнуть, переключить внимание, выйти покурить или сделать важный звонок на неслужебную тему. Правовых оснований у Работодателя привлечь работника к дисциплинарной ответственности в этом случае не будет. Существует ряд профессий, требующих полной концентрации на производственном процессе (охранники, телохранители, авиадиспетчеры, сборщики на конвейере и тп), но к большинству профессий требований непрерывного выполнения трудовых функций Работодатель предъявить не может.

В тоже время анализ записей видеонаблюдения поможет оценить реальную рабочую загрузку работников, и , как следствие, возможно более рационально перераспределить обязанности.

Кроме того, наличие камер слежения имеет различные психологические аспекты: кого-то дисциплинирует, кого-то раздражает.

1. **Курение в рабочее время**

Привлечь курильщика к ответственности возможно при условии внесения в ПВТР запрета на курение вне отведенных для этого мест и установление определенное времени для перекуров, а сотрудник будет курить в нужном месте, но не в нужное время (не во время разрешенного перерыва), то это уже будет нарушением ПВТР и, соответственно, дисциплинарным проступком, за который сотруднику можно сделать замечание или объявить выговор. В данном случае запись видео наблюдения послужит подтверждением факта нарушения сотрудником ПТВР.

Вместе с тем, *статья 10 и статья 12 ФЗ от 23.02.2013 г №15-ФЗ, Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотиносодержащей продукции*” разрешает работодателю и вовсе запретить курение на территории и в помещениях кампании.

Как вариант, принимается решение о полном запрете курения на территории кампании или организуется оборудованное место для курения за пределами зоны входного и выходного контроля доступа в/из здания. Таким образом, работник желающий покурить, будет вынужден фиксировать все периоды своего отсутствия на работе. При условии, если суммарное время перекуров и перерыва на питание превысит время для отдыха и питания, установленное ПТВР, то эта разница вычитается из общего рабочего времени за конкретный день. При оплате за пропорционально отработанное время работнику будет начислена соответствующая уменьшенная сумма оплаты труда. Если местом дислокации кампании является высотное здание, оборудованное специальным помещением для курения, возможно поставить считыватель СКУД на вдодную дверь в это помещение, что также позволит контролировать периоды “отдыха” курильщиков.

**ООО “Ромашка”**

**г.Москва**

**ПРИКАЗ**

12.08.2020 № 170

**О введении в действие**

**в ООО “Ромашка”**

**системы контроля рабочего**

**времени и учета доступа**

В целях повышения эффективности использования рабочего времени работниками кампании в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ,а также в целях обеспечения безопасности, для предотвращения и выявления хищения или иного неправомерного выбытия имущества, для предотвращения порчи имущества и выявления виновных в этом, для контроля за дисциплиной труда, для предотвращения и выявления разглашения коммерческой тайны и интеллектуальной собственности ООО “Ромашка” , **приказываю:**

1. Ввести с 01.01.2021 г. в ООО “Ромашка” систему контроля рабочего времени и учета доступа (далее - СКУД) с использованием биометрических данных работников (отпечатка пальца) и режима видеонаблюдения на территории кампании и рабочих местах работников.
2. Возложить ответственность за организацию и функционирование СКУД и системы видеонаблюдения на заместителя генерального директора по развитию и информатизации Иванова А.И.
3. Юридическому департаменту в срок до 01.09.2020 подготовить проекты:

- “Положения об учете рабочего времени в ООО “Ромашка”;

-изменений в Правила внутреннего трудового распорядка работников ООО “Ромашка”, согласованных с профсоюзным комитетом);

-изменения в “Учетную политику”, в части касающейся порядка ведения табеля учета рабочего времени “

-уведомления работников о введении в действие СКУД.

1. Финансово-экономическому департаменту совместно со IT-службой в срок до 01.09.2020 подготовить техническое задание и финансово-экономическое обоснование вариантов использования считывающего оборудования, необходимого для функционирования СКУД и режима видеонаблюдения.
2. Службе персонала:

- в срок до 01.10.2020 уведомить работников ООО “Ромашка” о вводе в действие СКУД

- в срок до 01.11.2020 получить письменные согласия работников на получение, обработку и хранение их биометрических персональных данных и заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам..

1. IT-службе:

- в срок до 01.09.2020 определить перечень организационных и технических мер по обеспечению безопасности получения, обработки и хранения биометрических персональных данных работников, а также порядок проведения процедуры получения биометрических данных работников, необходимых для функционирования СКУД;

-в срок до 01.11.2020 установить считывающие устройства на входе в здание кампании.

-в срок до 31.12.2020 загрузить биометрические данные работников ООО “Ромашка “ в СКУД.

1. Работникам ООО “Ромашка” в период с 01.11.2020 до 31.12.220 пройти регистрацию в СКУД.
2. Общему отделу ознакомить всех работников ООО “Ромашка” с настоящим приказом под роспись.

Генеральный директор О.О.Ромашкин

Проект

**Положение об учете рабочего времени**

1. **Общие положения**

Настоящее Положение предназначено для организации работ соответствующих служб, обеспечивающих учет рабочего времени, а также для ознакомления всех сотрудников Компании с правилами учета рабочего времени, предоставления отпусков и учета их использования.

Настоящее положение является локальным нормативным актом Компании и составлено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и действующим законодательством РФ.

**2. Термины и определения**

**Рабочее время** - время, в течение которого сотрудник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (Ст. 91 ТК) . Конкретное время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания (обеденный перерыв) определяется Графиком работы подразделений, утверждаемым руководителем Компании.

**Служебная командировка** - поездка сотрудника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (Ст. 166 ТК РФ).

**Иногородняя командировка** - служебная командировка за пределы населенного пункта, в котором расположена Компания.

**Местная командировка** – Служебная командировка в пределах населенного пункта или области, в которой находится Компания.

**Сверхурочная работа** - работа, выполняемая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной для сотрудника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период

**Опоздание на работу** – приход сотрудника на рабочее место позже времени начала рабочего дня, установленного правилами внутреннего распорядка Компании.

**Прогул** – отсутствие сотрудника на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п. 6 ст. 81 ТК РФ).

**3. Рабочее время**

Нормальная продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе составляет 40 часов. В течение рабочего времени сотрудник Компании должен исполнять трудовые обязанности, как правило, на рабочем месте, в рамках территории, занимаемой предприятием.

К началу рабочего дня и до его окончания сотрудник должен быть на рабочем месте.

Отсутствие сотрудника на рабочем месте в рабочее время без разрешения непосредственного руководителя или, в соответствующих случаях, руководителя Компании, считается нарушением трудовой дисциплины. Данное положение не распространяется на сотрудников, исполнение трудовых обязанностей которых носит разъездной характер –курьеров, водителей и т.п., а также на сотрудников, направленных в командировку.

Оплате подлежит только фактически отработанное сотрудником время.

**4 Автоматизированный учет рабочего времени**

На предприятии осуществляется автоматизированный учет рабочего времени. Обязанность ведения учета рабочего времени (табельного учета) возлагается на специально назначенного приказом руководителя Компании сотрудника бухгалтерии.

Учет ведется на основании данных системы контроля рабочего времени и учета доступа ( СКУД). С этой

целью на входе в здание Компании устанавливается контроллер доступа, контролирующий вход/выход сотрудников. При входе в помещение Компании в начале рабочего дня сотрудник обязан приложить палец к входному считывателю, при уходе с работы – выходному считывателю.

Началом рабочего времени считается время регистрации сотрудника при входе в здание Компании, окончанием рабочего времени – регистрация сотрудника при выходе из здания Компании.

Информация, полученная из системы СКУД, обрабатывается бухгалтером. При необходимости бухгалтер

должен внести в систему информацию о документах, поясняющих уважительные причины отсутствия сотрудника – командировки, временная нетрудоспособность (болезнь), нахождение сотрудника в ежегодном оплачиваемом отпуске и т.п.

Табель УРВ формируется бухгалтером дважды в месяц, за первую (с 1 по 15 число текущего месяца) и вторую (с 16 числа до конца текущего месяца) половину месяца отдельно. Заполненные табели должны быть проверены и подписаны руководителем Компании.

**Опоздание. Прогул**

Начало рабочего времени установлено Правилами внутреннего распорядка Компании.

К началу рабочего времени сотрудник обязан находиться на рабочем месте и приступить к работе.

В случае прихода сотрудника на рабочее место позже установленного Правилами внутреннего трудового распорядка времени более чем на 15 минут, сотрудник обязан в тот же рабочий день предоставить непосредственному руководителю объяснительную записку с пояснением причины опоздания. В случае разового опоздания менее чем на 15 минут предоставление объяснительной записки не требуется, время опоздания в рабочее время не засчитывается и не подлежит оплате.

Приход сотрудника на рабочее место позже установленного Правилами трудового распорядка времени более, чем на 15 минут без уважительной причины, или неоднократные случаи опоздания к началу рабочего дня являются нарушением трудовой дисциплины и могут повлечь дисциплинарное взыскание.

Отсутствие сотрудника на рабочем мсте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение раочего дня (смены) считается прогулом. Прогул является грубым нарушением сотрудником трудовых обязанностей и может повлечь наложение дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение работника в соответствии со ст.81 ТК РФ.

**Служебные командировки**

В случае производственной сотрудник может быть направлен в иногороднюю командировку. Основанием для направления сотрудника в иногороднюю командировку является приказ руководителя Компании и/или выдача ему командировочного удостоверения.

**Примечание:** в зависимости от удаленности рабочих мест от входа на предприятие можно рекомендовать установить

начало отсчета рабочего времени на 5-10 минут позже времени регистрации на входе, т.е обязать сотрудников приходить и отмечаться на входе за 5-10 мин до начала рабочего дня.