УТВЕРЖДЕНО
приказом _____ _____
от _____ № _____
_____

ПОЛОЖЕНИЕ
о персонале общества с ограниченной ответственностью «_____»

1. Общие положения

1.1. Положение устанавливает общие принципы кадровой политики общества: порядок подбора и найма, адаптации, оценки, обучения, перемещения и увольнения работников, их права и обязанности. Режим работы, оплата труда, поощрения и взыскания регулируются также правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и коллективным договором (если он заключён).

2. Подбор и приём

2.1. Подбор ведётся на основе деловых качеств кандидатов. Запрещается отказ в приёме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами, а также указание в вакансиях ограничений по полу, возрасту, семейному положению и иным признакам, кроме предусмотренных законом (ст. 3, 64 ТК РФ, закон № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.2. По требованию лица, которому отказано в приёме, работодатель сообщает причину отказа в письменной форме в течение семи рабочих дней (ст. 64 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме (в том числе в электронной форме с использованием электронного кадрового документооборота при согласии работника, ст. 22.1–22.3 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается только по основаниям ст. 59 ТК РФ.

3. Адаптация и обучение

3.1. Новому работнику назначается наставник _____; работник проходит инструктажи и обучение по охране труда до допуска к работе.

3.2. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование организуются за счёт общества в случаях, когда это является условием выполнения работы (ст. 196 ТК РФ). Ученический договор с условием об отработке — по ст. 198–207 ТК РФ; возмещение затрат при увольнении без уважительной причины — пропорционально неотработанному времени (ст. 249 ТК РФ).

4. Оценка и аттестация

4.1. Оценка результатов работы проводится _____ по критериям, доведённым до работников заранее. Аттестация работников, если она проводится, — по положению об аттестации, утверждённому с учётом мнения представительного органа работников.

5. Перемещение и увольнение

5.1. Перевод на другую работу — с письменного согласия работника, кроме случаев ч. 2–3 ст. 72.2 ТК РФ. Перемещение без изменения условий договора — по ст. 72.1 ТК РФ.

5.2. Увольнение — по основаниям ТК РФ с соблюдением процедур и гарантий. При сокращении работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

6. Персональные данные

6.1. Персональные данные работников обрабатываются в целях исполнения трудового договора с соблюдением ст. 85–90 ТК РФ и закона № 152-ФЗ, по положению об обработке персональных данных.

Заключительные положения

Положение вступает в силу с даты утверждения. Работники знакомятся с ним под подпись при приёме на работу до подписания трудового договора, а работающие — до вступления в силу (ст. 22, 68 ТК РФ). Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и коллективным договором, не применяются (ст. 8 ТК РФ).

Образец с сайта online-document.ru, редакция 03.11.2026. Перед подписанием сверьте условия со своей ситуацией.