

Утверждаю
Директор АНОДО "Тутаевский городской
учебно-технический центр"

_____ Багров А. С.
«_11_» __марта_____ 2015г.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения:

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на штатных работников АНОДО "Тутаевский городской учебно-технический центр" (именуемого в дальнейшем Учреждение) и определяют порядок приема и увольнения сотрудников, основные обязанности сотрудников и администрации, графики труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, ответственность за нарушения трудовой дисциплины, соблюдение коммерческой и служебной тайны.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом Учреждения.

2. Порядок приёма и увольнения сотрудников:

2.1. при приеме на работу в АНОДО "Тутаевский городской учебно-технический центр" (далее - "Учреждение") представляются:

- трудовая книжка, оформленная в установленном порядке.
- уволенные из Вооруженных сил РФ предоставляют военный билет.
- паспорт

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. При приеме на работу, требующую специальных знаний, Учреждение требует предоставления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке. Прием на работу осуществляется на основании трудового договора (контракта), заключенного в письменной форме, и оформляется приказом директора Учреждения (лица его замещающего), который объявляется сотруднику по расписку.

2.2. При приеме на работу администрация Учреждения обязана:

- ознакомить сотрудника с его должностными обязанностями, условиями труда.
- ознакомить сотрудника с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка
- проинструктировать сотрудника по правилам техники безопасности на рабочем месте, требованиям санитарной и противопожарной охраны и другими правилами охраны труда.

2.3. Лицам, поступившим на работу в Учреждение впервые, не позднее недельного срока со дня приема на работу, делается запись в трудовой книжке.

2.4. Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде;

2.5. Сотрудники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом руководство письменно за две недели. Расторжение трудового договора по инициативе администрации допускается лишь в порядке и в случаях, предусмотренных законодательством. Прекращение трудового договора оформляется приказом.

2.6. В день увольнения отдел кадров обязан выдать сотруднику его трудовую книжку с внесенной в нее записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировкой, предусмотренной действующим законодательством, и произвести с увольняемым полный расчет. День увольнения считается последним днем работы.

3. Основные обязанности сотрудников Учреждения

3.1. Сотрудники Учреждения обязаны: — соблюдать настоящие Правила; — беспрекословно выполнять условия заключенного с ним контракта; — осуществлять свою деятельность честно и добросовестно; — соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать эффективно рабочее время, своевременно и точно исполнять распоряжения руководства; — обладать высокой профессиональной подготовленностью, хорошо знать порученное дело, точно и своевременно выполнять служебные обязанности в соответствии с должностными инструкциями, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свою профессиональную деловую квалификацию; — повышать деловую и производственную квалификацию; — развивать отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи; — беречь и укреплять собственность Учреждения; — содержать свое место в чистоте и порядке; — строго соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности, санитарной и пожарной безопасности;

4. Основные обязанности администрации Учреждения

— правильно организовать труд сотрудников, направленный на эффективное развитие Учреждения;
— обеспечивать для сотрудников здоровые и безопасные условия труда;
— принимать меры к укреплению порядка и дисциплины, сокращению потерь рабочего времени;
— строго взыскивать с нарушителей дисциплины и поощрять сотрудников, отличившихся при исполнении должностных обязанностей; — неуклонно соблюдать законодательство о труде;
— обеспечивать условия для повышения деловой квалификации сотрудников; — обеспечивать соблюдение условий контракта сотрудника; — выдавать заработную плату в установленные сроки; — постоянно совершенствовать организацию оплаты труда; — создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением (по повышению квалификации и пр.);
— поддерживать и развивать инициативу сотрудников.

5. Рабочее время и его использование

5.1. В Учреждении устанавливается 5-ти-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общая продолжительность рабочей недели в соответствии со ст. 91 ТК РФ составляет 40 ч.;

5.2. Начало работы - в 8 часов утра, в 9 часов утра, в 10 часов утра, в 12 часов (согласно графика). Окончание работы – в 16 часов, в 17 часов, в 18 часов, в 19 часов (согласно графика). Обеденный перерыв - с 13 часов до 14 часов или с 15 часов до 16 часов.

5.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией Учреждение с учетом интересов должностных лиц, необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех сотрудников. Уход в отпуск контролируется отделом кадров и отделом бухгалтерского учета и контроля.

5.4. Привлечение должностных лиц Учреждения к работе сверх установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени (к сверхурочной работе) производится в соответствии с ТК с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ).

5.6. За время, отработанное сверхурочно, оплата производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.7. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится на основании статьи 153 ТК РФ.

5.8. Привлечение должностных лиц к работе в выходные и праздничные дни производится в соответствии с ТК РФ на основании письменного распоряжения работодателя с письменного согласия работника. В приказе указываются обстоятельства, вызвавшие необходимость работы в выходной или праздничный день, и вид компенсации (дополнительная оплата или предоставление других дней отдыха).

5.9. Оплата труда должностных лиц за работу в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу осуществляется за счет фонда оплаты труда.

6. Порядок и сроки выплаты заработной платы

6.1. Установить, что сроком выдачи заработной платы является 5-ое число месяца, следующего за расчетным, срок выдачи аванса 15-ое число текущего месяца.

6.2. Выплата заработной платы производится с применением утвержденной формы расчетного листа по месту нахождения администрации Учреждения или путем перечисления на банковскую карту работника.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения: — объявление благодарности; — премирование; — награждение ценным подарком; — повышение в должности; Допускается одновременное применение к работнику нескольких поощрений.

7.2. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку должностного лица.

7.3. Сотрудникам, успешно и добросовестно выполняющим свои обязанности, администрация Учреждения может предоставить дополнительные льготы.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация Учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания: — замечание; — выговор; — увольнение. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.2. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает сотрудника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством, а также может сочетаться в установленном порядке с полным или частичным лишением премии, вознаграждения по итогам годовой работы и с ограничением льгот.

8.3. До применения дисциплинарного взыскания от сотрудника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать письменное объяснение по существу совершенного проступка не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.4. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством. Подача жалобы не приостанавливает действия наложенного дисциплинарного взыскания.

8.5. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года Директором Учреждения по собственной инициативе, а также по ходатайству непосредственного руководителя или коллектива, если подвергнутый взысканию не совершил новый проступок и проявил себя как добросовестный работник. Просьба о досрочном снятии взыскания рассматривается не позднее 15 дней со дня ее поступления.

8.6. В течение действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.