

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора АНО
«Бизнес-инкубатор Республики
Марий Эл» № 27
от «29» августа 2016г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

**Автономной некоммерческой организации
«Бизнес-инкубатор Республики Марий Эл»**

Содержание

1. Общие положения
2. Порядок приема и увольнения
3. Основные обязанности сотрудников Организации
4. Основные обязанности администрации Организации
5. Рабочее время и его использование
6. Поощрения за успехи в работе
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на штатных сотрудников АНО «Бизнес-инкубатор РМЭ», именуемого в дальнейшем Организация и определяют порядок приема и увольнения сотрудников, основные обязанности сотрудников и администрации, графики труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, ответственность за нарушение трудовой дисциплины, соблюдение коммерческой и служебной тайны.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Уставом Организации.

2. Порядок приема и увольнения

2.1. При приеме на работу отделу кадров представляются:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- д) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для главного бухгалтера — не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.2. При приеме на работу администрация Организации обязана:

— ознакомить сотрудника с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

— ознакомить с настоящими [правилами внутреннего трудового распорядка](#);

— проинструктировать по правилам техники безопасности на рабочем месте, требованиям санитарной и противопожарной охраны и другим правилам охраны труда.

2.3. Лицам, поступающим на работу впервые, не позднее недельного срока со дня приема на работу, заполняется трудовая книжка.

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

— по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);

— в связи с истечением срока трудового договора и не продлением его на новый срок (п.2 ст. 58 ТК РФ);

— по инициативе сотрудника (ст.80 ТК РФ);

— по инициативе администрации (ст.81 ТК РФ);

— по результатам оценки деятельности сотрудника аттестационной комиссией, как несоответствующего занимаемой должности, включая испытательный срок;

— в случае разглашения служебной и коммерческой тайн Организации с нанесением морального и материального ущерба;

— в других случаях, предусмотренных ТК РФ;

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 Организации

3.1. Сотрудники Организации обязаны:

— соблюдать настоящие Правила;

- беспрекословно выполнять условия заключенного с ним трудового договора;
- 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;
- не разглашать сведения, являющиеся служебной или коммерческой тайной;
- беречь и укреплять собственность Организации;
- содержать свое место в чистоте и порядке;
- строго соблюдать правила и нормы охраны труда, техники безопасности, санитарной и пожарной безопасности;

4. Основные обязанности администрации Организации

- правильно организовать труд сотрудников, направленный на эффективное развитие Организации;
- предоставить сотруднику современное рабочее место, право пользования современными техническими средствами (ЭВМ, факс, телефон, ксерокс, и др.), библиотечно-информационным фондом;
- обеспечивать 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 трудового договора 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. На Предприятии устанавливается 5-дневная рабочая неделя с выходным днем в суббота, воскресенье. Общая продолжительность рабочей недели в соответствии со ст. 91 ТК РФ составляет 40 ч.;

5.2. Исключения составляют охранники, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Учетный период квартал. График сменности утверждается директором.

5.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией Организации с учетом интересов должностных лиц, необходимости обеспечения нормальной работы Организации. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех сотрудников. Уход в отпуск контролируется отделом кадров и бухгалтерией.

5.4. Согласно ТК Российской Федерации (ст. 154) за работу в ночное время производится доплата в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Привлечение должностных лиц Организации 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 ночное время суток, выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу осуществляется за счет фонда оплаты труда.

5.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу, и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;

Допускается одновременное применение к работнику нескольких поощрений.

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

6.3. Сотрудникам, успешно и добросовестно выполняющим свои обязанности, администрация Предприятия может предоставить дополнительные льготы.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация Организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (п.3, 5 — 11 ст. 81 ТК РФ). За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.2. 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.

7.3. 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.

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

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года Директором Организации 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.

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

Начальник ООДБИ-юрист

Н.М.Софронова

Список сотрудников, ознакомленных с Правилами внутреннего
 трудового распорядка АНО «Бизнес-инкубатор РМЭ», утвержденный
 приказом директора №27 от 29.08.2016г.

№п/п	Ф.И.О. сотрудника	Должность	Дата ознакомления	Подпись
1	Семенова Лариса Александровна	Главный бухгалтер		
2	Мочалова Тамара Ивановна	Зам.главного бухгалтера		
3	Софронова Наталия Михайловна	Начальник ООДБИ-юрист		
4	Интяшова Мария Александровна	Управляющий менеджер		
5	Зими́на Алла Витальевна	Упр.менеджер		
6	Софронова Юлия Владимировна	Управляющий менеджер		
7	Иванов Вячеслав Геннадьевич	Технический администратор		
8	Соколова Людмила Леонидовна	Менеджер по работе с клиентами		
9	Городчиков Константин Александрович	Охранник		
10	Мухамадханов Самат Мансурович	Охранник		
11	Смирнова Мария Андреевна	Охранник		
12	Кожевникова Ольга Александровна	Техслужащая		
13	Попенов Виталий Михайлович	Охранник		
14	Зайцев Степан Сергеевич	Охранник		
15	Дудин Сергей Леонидович	Зав.хозяйством		
16	Миронова Светлана Михайловна	Инженер по охране труда		
17	Чекулаев Владимир Александрович	Охранник		
18	Шайхутдинов Файзрахман Галяутдинович	Охранник		
19	Онучин Владимир Григорьевич	Охранник		
20	Толстов Михаил Николаевич	Охранник		
21	Топильская Светлана Николаевна	Техслужащая		
22	Шелеметьева Надежда Николаевна	Техслужащая		
23	Смирнова Эмилия Ивановна	Техслужащая		

