

Приложение № 2
к Коллективному договору
принятому на общем собрании
трудоого коллектива ГБПОУ НСО «ТПК»
Протокол № 2 от 03.06.2024

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации

М.И. Литвинова
«03» июня 2024 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГБПОУ НСО «Тогучинский
политехнический колледж»

К.О. Балаганский
«03» июня 2024 г.



Правила внутреннего трудового распорядка

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Новосибирской области
«Тогучинский политехнический колледж»
(«ГБПОУ НСО «ТПК»)

г. Тогучин
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Основные права и обязанности работников и работодателя (Колледжа).....	3
3. Порядок приема, перевода и увольнения работников	9
4. Рабочее время и время отдыха	16
5. Оплата труда.....	25
6. Дисциплина труда. Ответственность работника и работодателя.....	26
7. Поощрения за труд и учебу.....	32
8. Заключительные положения	32

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Тогучинский политехнический колледж» (ГБПОУ НСО «ТПК») (далее по тексту - Правила) определяют внутренний трудовой распорядок, регулирование трудовых отношений, а также внутренний распорядок ведения учебного процесса в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Новосибирской области «Тогучинский политехнический колледж» (далее по тексту - Колледж).

1.2. Правила внутреннего распорядка имеют целью укреплять трудовую дисциплину, способствовать рациональному использованию рабочего и учебного времени, высокому качеству работы, повышению производительности и эффективности труда в Колледже.

1.3. Правила распространяются на всех лиц, заключивших трудовой договор с Колледжем (далее по тексту - работники), и являются обязательными для применения и соблюдения всеми.

1.4. Работодателем в соответствии с настоящими Правилами является государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Новосибирской области «Тогучинский политехнический колледж» (ГБПОУ НСО «ТПК») в лице директора Колледжа, представляющего интересы Колледжа в соответствии с Уставом Колледжа.

1.5. К педагогическим работникам в соответствии с настоящими Правилами относятся специалисты Колледжа, осуществляющие подготовку, переподготовку и повышение квалификации, выполняющие воспитательные функции и участвующие в организации, проведении и методическом обеспечении образовательного процесса.

Помимо педагогических работников к работникам Колледжа относятся руководитель и заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, специалисты, технические исполнители, обслуживающий персонал, работники общежития и столовой.

1.6. Настоящие Правила являются неотъемлемой частью Коллективного договора Колледжа и вступают в силу с момента вступления в силу Коллективного договора.

2. Основные права и обязанности работников и работодателя (Колледжа)

2.1. Работодатель и работники Колледжа имеют права и несут обязанности, предусмотренные Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», иными нормативно-правовыми актами РФ, локальными нормативными актами Колледжа, трудовыми договорами, заключенными с работниками Колледжа, и должностными обязанностями работников Колледжа.

2.2. Работники при осуществлении своей трудовой деятельности имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на предоставление рабочего места, соответствующего условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- на своевременную в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на получение социальных гарантий и льгот, установленных действующим законодательством РФ и Коллективным договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на судебную защиту своих трудовых прав, профессиональной чести и достоинства;
- участвовать в управлении Колледжем в порядке, определенном Уставом;
- быть избранными в выборные органы Колледжа, участвовать в обсуждении и решении вопросов деятельности Колледжа;
- обращаться к администрации Колледжа по всем вопросам, связанным с их профессиональной деятельностью;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- на получение необходимого организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения своей профессиональной деятельности, бесплатное пользование библиотекой, спортивными классами в свободное от работы и учебных занятий время в соответствии с Коллективным договором;

- иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Колледжа, трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.3. Педагогические работники, кроме прав, предусмотренных пунктом 2.2. настоящих Правил, имеют право:

- проходить аттестацию на добровольной основе на любую установленную нормативно-правовыми актами квалификационную категорию;

- на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся, обеспечивающих высокое качество образовательного процесса;

- работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе, пользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском продолжительностью 56 календарных дней;

- повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в пять лет за счет средств работодателя.

2.4. Работники Колледжа обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией, соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка Колледжа, соблюдать трудовую дисциплину;

- своевременно и качественно исполнять распоряжения работодателя;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- строго соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- проходить в установленном законодательством порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты, проходить обучение, инструктаж по охране труда;

- извещать руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, сохранности имущества Колледжа;
- бережно относиться к имуществу Колледжа, соблюдать чистоту и установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать нормам профессиональной этики по отношению к другим работникам Колледжа и обучающимся;
- соблюдать Устав образовательной организации, Правила внутреннего распорядка Колледжа, а также придерживаться иных нормативных локальных актов;
- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование.

2.5. Педагогические работники, кроме обязанностей, предусмотренных пунктом 2.4. настоящих Правил, обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждаемой рабочей программой;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания (в том числе современные педагогические технологии);
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- своевременно оформлять и предоставлять на утверждение календарно-

тематические планы, другую учебно-методическую документацию;

- поддерживать учебную дисциплину, вести учет успеваемости обучающихся и их посещаемость;

- не применять антипедагогические методы воспитания, связанные с физическим или моральным насилием над личностью обучающихся.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.6. Должностные обязанности, выполняемые каждым работником в соответствии со своей трудовой функцией, определяются должностными инструкциями, квалификационными справочниками и тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий.

2.7. Работодатель (Колледж) имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Колледжа (в том числе к имуществу третьих лиц и других работников), соблюдения Устава и Правил внутреннего распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего распорядка;

- принимать локальные нормативные акты.

2.8. Работодатель (Колледж) обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым

договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания государственных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Колледжем в предусмотренных формах;

- обеспечивать нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку кадров для собственных нужд. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в Колледже на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- организовывать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- своевременно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности и др.;
- своевременно сообщать преподавателям расписание учебных занятий;
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизации с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Порядок приема, перевода и увольнения работников

3.1. Порядок приема, перевода и увольнения работников Колледжа осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и Новосибирской области, а также Уставом и коллективным договором Колледжа.

3.2. Прием на работу в Колледж производится посредством заключения трудового договора между работником и работодателем.

Право подписания трудового договора со стороны работодателя принадлежит директору Колледжа.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть 2 статьи 15 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ, а также дополнительные условия. При этом в трудовом договоре должны содержаться условия об объеме учебной нагрузки (для преподавательского состава), о режиме и продолжительности рабочего времени, о льготах и компенсациях (если таковые имеются).

Определенные Сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и только в письменной форме.

3.6. При приеме на работу работник предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при приеме на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В отдельных случаях с учетом специфики работы при заключении трудового договора необходимо предъявить дополнительные документы, в частности (ч. 3,4 ст. 63, ст. 213, 283, 324, 327.3 ТК РФ; ст. 2, п. 4 ст. 13, п. 1 ст. 13.3 Закона от 05.07.2002 № 115-ФЗ; приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302-н; постановление Правительства РФ от 22.07.2013 № 613):

- документы о прохождении медицинского осмотра (медицинская книжка, медицинская справка);
- справка о характере и условиях труда по основному месту работы – для

внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

К документам, которые может дополнительно затребовать работодатель и которые гражданин может предоставить по собственной инициативе, относятся:

- свидетельство о присвоении ИНН;
- свидетельства о рождении детей, если работник планирует получать вычеты по НДФЛ, пользоваться гарантиями и компенсациями, предусмотренными для работников имеющих детей;
- справка о сумме заработка с места работы у другого работодателя, для расчета пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам.

3.7. На должности педагогических работников принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую установленным квалификационным требованиям данного профиля и подтвержденную дипломами об образовании, либо документами о повышении специальной, производственной, инженерной (предметной) или психолого-педагогической квалификации.

3.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора Колледжа и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев срок испытания не может превышать двух недель. Конкретная продолжительность испытательного срока устанавливается в индивидуальном порядке и фиксируется в трудовом договоре работника.

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

Для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание работнику не устанавливается.

3.9. Работникам, с которыми согласно законодательству РФ работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, соответствующее условие должно быть включено в трудовой

договор при его заключении.

3.10. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

3.11. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

3.12. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

3.13. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу.

Если работник не приступил к работе в определенный день начала работы, то работодатель вправе аннулировать трудовой договор, который при этом будет считаться незаключенным.

Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.14. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.15. По требованию работника ему может быть выдана копия приказа о приеме на работу.

3.16. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте, нормами производственной санитарии и гигиены труда.

3.17. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) работодатель (специалист по охране труда, при его наличии) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по

охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, до работы не допускается.

3.18. При поступлении на работу работодатель определяет объем и содержание выполняемой работником работы и в целях надлежащего исполнения им трудовых обязанностей организует ему рабочее место.

3.19. Перечень служебных обязанностей, права и обязанности, размер ответственности каждого работника определяется трудовым договором.

3.20. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования для хранения информационных ресурсов Пенсионного фонда РФ.

3.21. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием оснований и причины прекращения трудового договора.

3.22. Работодатель ведет трудовые книжки в бумажном формате на работника, проработавшего у него свыше 5-ти дней в случае, когда выполняемая им работа является для него основной и только при наличии его письменного заявления о продолжении ведения трудовой книжки в данном формате.

Порядок заполнения трудовой книжки в бумажном формате регламентируется нормативными правовыми актами РФ. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Работники вправе работать по совместительству (внутреннее, внешнее) в установленном трудовым законодательством РФ порядке.

3.23. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

3.24. Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ч. 2,3 статья 72.2 ТК РФ).

3.25. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует

согласия работника перемещение его в Колледже на другое рабочее место, в другое структурное подразделение Колледжа в той же местности, поручение работы на другом механизме (оборудовании), если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменение существенных условий трудового договора.

3.26. Все изменения и (или) дополнения в трудовой договор оформляются в виде дополнительных соглашений к трудовому договору, составляются в двух экземплярах и подписываются работником и работодателем. Все дополнительные соглашения к трудовому договору являются его неотъемлемыми частями. О внесении изменений и (или) дополнений в трудовой договор работника работодатель издает приказ (распоряжение).

Работодатель обязан обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки и др. не позднее чем за 2 месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.27. С письменного согласия работника ему может быть поручено без освобождения от основной определенной трудовым договором работы совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника за дополнительную плату. При этом работник и работодатель заключают и подписывают дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.28. Прекращение, расторжение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3.29. Работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен действующим законодательством РФ. Течение срока предупреждения об увольнении начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (заявление должно быть зарегистрировано у секретаря руководителя) (статья 80 ТК РФ).

Увольнение работника по собственному желанию может быть осуществлено ранее двухнедельного срока предупреждения об увольнении по

соглашению между работником и работодателем, а также с письменного согласия работодателя при наличии уважительных причин, признанных таковыми трудовым законодательством РФ.

3.30. Помимо общих оснований прекращения трудового договора, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Колледжа;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

3.31. Расторжение трудового договора с педагогическими работниками по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года.

3.32. В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязан уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее чем за 3 месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с частью 1 статьи 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.33. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно быть осуществлено с соблюдением требований и процедур увольнения, предоставления льгот и компенсаций увольняемым работникам, установленными трудовым законодательством РФ.

3.34. До подготовки документов на увольнение работник в сроки и в порядке, согласованные с работодателем, обязан сдать выполненную работу, всю документацию, материалы, рабочие проекты, созданные в ходе трудовой деятельности; вернуть имущество, переданное работнику для исполнения трудовых обязанностей. В последний рабочий день работник обязан сдать уполномоченному приказом (распоряжением) работодателя лицу ключи, печати и штампы.

3.35. В случае увольнения материально ответственных лиц, такие работники обязаны перед увольнением в ходе инвентаризации сдать вверенные им на период работы товарно-материальные ценности лицу,

назначенному приказом (распоряжением) работодателя или новому работнику, принимающим эти ценности под отчет.

3.36. Днем увольнения является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.37. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) директора Колледжа. Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора издается не позднее последнего рабочего дня и объявляется работнику под роспись с указанием даты ознакомления.

3.38. В порядке, установленном действующим законодательством РФ, и в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель заполняет и выдает работнику в последний день работы трудовую книжку.

Факт выдачи трудовой книжки фиксируется в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним и личной карточке работника.

Кроме того, работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя.

3.39. При отказе в получении трудовой книжки либо в случае отсутствия работника в последний день на работе (командировка, болезнь и т.д.), лицо, ответственное за ведение, учет и выдачу трудовых книжек в Колледже, в этот же день направляет уволенному работнику заказное письмо с уведомлением о вручении, напоминающее о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки работнику при увольнении.

3.40. В последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет.

3.41. Порядок приема в Колледж обучающихся для получения среднего профессионального образования устанавливается Уставом Колледжа, Правилами приема в Колледж, иными локальными нормативными актами Колледжа, законодательством РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха работников устанавливаются настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим рабочего времени и времени отдыха закрепляются в трудовом

договоре.

4.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

4.1.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.2. Для руководителя и заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, специалистов, технических исполнителей, обслуживающего персонала (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик), работников общежития (оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений, заведующий общежитием) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени - не более 40 часов в неделю.

4.3. Для работников столовой, обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений) устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников:

- преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с нормой часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы;

- мастерам производственного обучения шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с сокращенной продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю;

- иным педагогическим работникам (методистам, социальному педагогу, педагогу-психологу, старшему воспитателю, педагогу-организатору, руководителю физического воспитания, преподавателю организатору основ безопасности жизнедеятельности, педагогу-библиотекарю, советнику по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями)

устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с сокращенной продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю.

4.5. Накануне нерабочих праздничных дней и выходных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в астрономических часах.

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.7. Для отдельных категорий работников (сторож (вахтер), машинист (кочегар) котельной, воспитатель) устанавливается сменная работа.

4.7.1. При сменной работе работники производят работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

4.7.2. График сменности составляется руководителем структурного подразделения, в котором работает работник, утверждается директором Колледжа с учетом мнения Профсоюза.

4.7.3. График сменности доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

4.7.4. Для работников, работающих в сменном режиме, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному месяцу.

4.7.5. Работникам, работающим в режиме сменной работы, запрещается оставлять место дежурства до прихода сменяющего работника.

В случае неявки сменяющего работник обязан известить об этом своего непосредственного руководителя.

4.7.6. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.7.7. Работодатель организует учет явки работников на работу и их уход с работы.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

4.8. В Колледже устанавливается следующий режим рабочего времени:

4.8.1. Для работников, работающих по 40-часовой пятидневной рабочей неделе (кроме работников столовой и дворника):

- с понедельника по четверг: с 08.00 до 17.00.
- пятница: с 08.00 до 16.00.
- обеденный перерыв: с 13.00 до 13.48.
- выходные дни: суббота, воскресенье.

4.8.2. Для педагогических работников, работающих по 36-часовой пятидневной рабочей неделе:

- начало рабочего дня: не менее чем за 20 минут до начала учебного занятия.

В пределах рабочего дня педагогические работники обязаны вести все виды учебной, учебно-методической, воспитательной и иных работ, предусмотренных занимаемой должностью, должностной инструкцией, учебными планами, годовым планом работы Колледжа.

Распределение рабочего времени педагогических работников в рамках учетного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий, планами учебной, учебно-методической и иной работы, а также годовым планом работы Колледжа.

Отдых и питание в течение рабочего дня осуществляется в рабочее время одновременно с обеденным перерывом для обучающихся, в том числе в течение перерывов между учебными занятиями.

Выходной день: воскресенье.

4.8.3. Для методистов, социального педагога, педагога-психолога, педагога-организатора, руководителя физического воспитания, преподавателя организатора основ безопасности жизнедеятельности, педагога-библиотекаря, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями работающих по 36-часовой пятидневной рабочей неделе:

- с понедельника по четверг: с 08.00 до 16.30.
- пятница: с 08.00 до 15.00
- обеденный перерыв: с 12.00 до 13.00.
- выходные дни: суббота, воскресенье.

Для старшего воспитателя, работающего по 36-часовой пятидневной рабочей неделе:

- понедельник с 08.00 до 17.00.
- вторник-четверг с 13.00 до 21.30
- пятница: с 09.00 до 13.00

обеденный перерыв:

- понедельник 13.00 до 14.00
- вторник-четверг с 19.00 до 19.30.
- пятницам без обеда
- выходные дни: суббота, воскресенье.

4.8.4. Для работников, работающих в режиме сменной работы (согласно графика сменности):

- 1) сторожа (вахтеры) общежития с 08.00 до 22.00;
- 2) машинисты (кочегары) котельной по адресу ул. Строительная 29 с 09.00 до 09.00 следующего дня.
- 3) воспитатели с 16-00 до 9-00 следующего дня

4.8.5. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.9. При приеме на работу, а также в течение трудовых отношений работнику может устанавливаться иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

4.10. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.11. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в условия трудового договора. Перечень должностей работников с

ненормированным рабочим днем устанавливается Положением о ненормированном рабочем дне.

4.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей.

4.13. Контроль за составлением и соблюдением расписания учебных занятий осуществляется заместителем директора по учебной работе и заместителем директора по учебно-производственной работе.

4.14. Вопросы, связанные с заменой преподавателя, мастера производственного обучения, вида учебного занятия или учебной дисциплины, находятся в ведении заместителя директора по учебной работе.

4.15. Директор Колледжа, заместитель директора по учебной работе, заведующий отделением вправе осуществлять выборочный текущий контроль за исполнением преподавателями расписания учебных занятий.

4.16. Расписание учебных занятий составляется на семестр или иной период в зависимости от категории обучающихся, вида занятий, последовательности изучения учебных дисциплин и профессиональных модулей, формы обучения.

Расписание учебных занятий подлежит согласованию заместителем директора по учебной работе и утверждению директором Колледжа.

Расписание учебных занятий доводится до сведения обучающихся и преподавателей не менее чем за 10 дней до начала каждого семестра или иного периода обучения.

В случае непредвиденного изменения расписания учебных занятий (временная нетрудоспособность преподавателя, уход в отпуск по уходу за ребенком, перевод работника на другую должность и т.п.) работник, ответственный за составление расписания, обязан заблаговременно (не менее чем за один день) уведомить обучающихся и преподавателей о таком изменении.

4.17. Для всех видов аудиторных занятий продолжительность академического часа составляет 45 минут.

Занятия по одной учебной дисциплине могут проводиться спаренными часами с 5-ти минутным перерывом, либо одиночными часами, если это обусловлено особенностями учебного плана и графика учебного процесса, при этом перерыв между учебными занятиями регламентируется расписанием звонков.

Продолжительность перемен между спаренными учебными занятиями составляет не менее 10-ти минут. Для организации питания обучающихся (завтрак и обед) в течение учебного дня предусматриваются перерыв(ы) продолжительностью не менее 20 минут.

Расписание, режим и начало учебных занятий утверждается директором колледжа.

Объем образовательной программы среднего профессионального образования включает все виды учебной деятельности и устанавливается федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования.

Объем учебных занятий и практики не должен превышать 36 академических часов в неделю.

4.18. Учебный год в Колледже начинается 1 сентября и заканчивается в соответствии с учебным планом соответствующей образовательной программы. Начало учебного года может переноситься Колледжем при реализации образовательной программы среднего профессионального образования в очно-заочной форме обучения не более чем на 1 месяц, в заочной форме обучения не более чем на 3 месяца.

4.19. Обучающиеся Колледжа объединяются по специальностям и профессиям в учебные группы.

4.20. В процессе освоения образовательных программ среднего профессионального образования обучающимся предоставляются каникулы.

Продолжительность каникул, предоставляемых обучающимся в процессе освоения ими программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, составляет не менее двух недель в зимний период при сроке получения среднего профессионального образования один год и не менее десяти недель в учебном году, в том числе не менее двух недель в зимний период, - при сроке получения среднего профессионального образования более одного года.

Продолжительность каникул, предоставляемых обучающимся в процессе освоения ими программ подготовки специалистов среднего звена, составляет от восьми до одиннадцати недель в учебном году, в том числе не менее двух недель в зимний период.

4.21. Время каникул, не совпадающее со временем ежегодного основного оплачиваемого отпуска, является рабочим временем как для педагогических, так и для иных работников Колледжа.

4.22. Работникам Колледжа в рабочее время запрещается:

- привлекать обучающихся без их согласия и согласия родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному профессиональной образовательной подготовкой, учебными планами и (или) программами;
- отвлекать в рабочее время работников от их непосредственной работы для выполнения функций, не связанных с обеспечением образовательного процесса;
- входить в аудиторию после начала учебного занятия без разрешения

педагога;

- делать педагогическим и иным работникам замечания во время проведения учебного занятия, а также в присутствии обучающихся, их родителей (законных представителей), работников Колледжа;

- преподаватели не вправе распускать обучающихся с учебного занятия ранее его окончания, а также отменять, изменять продолжительность учебных занятий и перерывов между ними;

- употреблять нецензурную лексику, совершать аморальные, антиобщественные поступки, вести себя непедагогично и негуманно по отношению к иным работникам Колледжа и обучающимся.

4.23. Работники Колледжа и обучающиеся должны быть вежливыми и тактичными по отношению друг к другу.

4.24. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.25. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии с трудовым законодательством РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.26. Привлечение работника к сверхурочным работам производится работодателем в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, на основании приказа (распоряжения) директора Колледжа.

4.27. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной

удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ и составляет 56 календарных дней.

Педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется преимущественно в летнее время года.

4.27.1. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, а также при подаче работодателю письменного заявления.

4.27.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.27.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

4.28. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Учредителем и (или) Уставом Колледжа (статья 335 Трудового кодекса РФ).

4.29. Работодатель извещает работника о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.30. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть

предоставлена, по выбору работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.31. Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работникам с ненормированным рабочим днем может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается соответствующими локальными нормативными актами Колледжа и Коллективным договором.

4.32. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.33. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год допускается только с письменного заявления работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.34. Работникам, работающим в Колледже по совместительству, ежегодный основной оплачиваемый отпуск по совмещаемой работе предоставляется одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском по основной работе.

4.35. Предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха, а также предоставление отпуска без сохранения заработной платы регулируется Коллективным договором Колледжа, законодательством РФ.

5. Оплата труда

5.1. Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБПОУ НСО «ТПК» (далее по тексту - Положение об оплате труда).

5.2. Оплата труда работников осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

5.3. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты

труда Колледжа.

Выплаты заработной платы производятся за счет бюджетных средств и средств, полученных Колледжем от приносящей доход деятельности (виды деятельности определены Уставом Колледжа). При этом общая сумма выплаты заработной платы из средств от приносящей доход деятельности не может превышать 30 % фонда средств от приносящей доход деятельности.

5.4. В состав заработной платы работников входят должностной оклад (тарифная ставка), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, районный коэффициент, а также иные виды выплат, предусмотренные действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Колледжа.

5.4.1. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в штатном расписании в зависимости от образования, квалификации, стажа работы, квалификационной категории (для педагогических работников).

5.4.2. Условия о составе и размере заработной платы работника устанавливаются в трудовом договоре.

5.5. Заработная плата в Учреждении выплачивается в денежной форме в два срока – за первую половину месяца 15 числа текущего месяца и за вторую половину месяца в последний рабочий день месяца. В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работникам в валюте РФ (рублях) путем перечисления денежных средств на указанный работником лицевой счет в банке (пластиковая карта).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.6. Работодатель (бухгалтерия) ежемесячно выдает каждому работнику расчетные листки в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ.

5.7. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

5.8. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

5.9. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Техникума.

6. Дисциплина труда. Ответственность работника и работодателя.

6.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами РФ, трудовым договором, локальными нормативными актами Колледжа, в том числе настоящими Правилами внутреннего распорядка.

6.2. Все работники Колледжа независимо от своего должностного положения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, соблюдать служебную дисциплину и профессиональную этику.

6.3. Нарушение трудовой дисциплины или дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

Трудовые обязанности работников определяются Трудовым кодексом РФ, иными законодательными актами РФ, настоящими Правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами Колледжа и трудовым договором.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

Дисциплинарные взыскания к работникам применяются только в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

6.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания Колледж должен учитывать тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, причины и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его психофизическое и эмоциональное состояние, а также мнение профсоюзной организации Колледжа.

6.6. Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания к работнику во время болезни, отпуска, отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком.

6.7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (статья 193 ТК РФ). Если по

истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ или уклонение работника от предоставления им письменного объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.8. Мера дисциплинарного взыскания применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника во время болезни, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзной организации Колледжа.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт в письменной форме.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

6.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.13. В отношении педагогических работников может быть проведено дисциплинарное расследование в случае нарушения ими норм профессионального поведения и (или) Устава Колледжа.

Дисциплинарное расследование проводится только по факту

поступившей на педагогического работника жалобе, поданной в письменной форме.

Для проведения дисциплинарного расследования работодатель создает комиссию.

Полученные в ходе проведения дисциплинарного расследования материалы являются основанием для применения дисциплинарного взыскания.

Работодатель знакомит педагогического работника с поступившей жалобой, а также с материалами дисциплинарного расследования.

6.14. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные настоящими Правилами внутреннего распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Колледжа, к работнику не применяются.

6.15. Работодатель вправе применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, такие меры воздействия как снятие стимулирующих надбавок к должностному окладу или уменьшение размера стимулирующих надбавок к должностному окладу. В таком случае к работнику не применяются дисциплинарные взыскания, установленные пунктом 6.4. настоящих Правил внутреннего распорядка.

6.16. В случае неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения настоящих Правил внутреннего распорядка, условий трудового договора, норм действующего законодательства РФ работники и работодатель несут ответственность в соответствии с настоящими Правилами внутреннего распорядка, а также в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.17. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

6.18. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами РФ.

6.19. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами РФ.

6.20. Работник, причинивший прямой действительный ущерб

работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

6.21. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

6.22. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами РФ.

6.23. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

6.24. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

6.25. Размер ущерба, причиненного работником работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

6.26. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

6.27. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу (распоряжению) работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

6.28. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно

возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

6.29. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

6.30. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

6.31. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

6.32. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

6.33. Материальная ответственность работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами РФ.

6.34. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность работодателя.

6.35. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

6.36. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии

работника ущерб может быть возмещен в натуре.

6.37. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

6.38. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.39. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

7. Поощрение работников

7.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за многолетний добросовестный труд, большой личный вклад и безупречную работу в Колледжа, за успехи в учебной, методической, воспитательной работе и другие успехи в труде работодатель применяет

следующие виды поощрения:

- объявление Благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- представление работника к награждению ведомственными, городскими, районными, областными, государственными наградами;
- выдача премии (при наличии фонда оплаты труда);
- награждение ценным подарком.

7.2. Премирование работников осуществляется при наличии фонда оплаты труда. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда.

7.3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива.

Профком Колледжа вправе внести директору Колледжа представление на поощрение работников. Такое представление подлежит обязательному рассмотрению со стороны работодателя.

Допускается одновременное применение к работникам нескольких видов поощрений.

8. Заключительные положения

8.1. По всем вопросам, не нашедшим своего отражения в настоящих Правилах внутреннего распорядка, работники, работодатель и обучающиеся руководствуются положениями Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об Образовании», иных нормативных правовых актов РФ, а также локальных нормативных актов Колледжа.

8.2. Ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие мебели, поддержание нормальной температуры, освещение, чистоту и т.п.) несет начальник хозяйственного отдела.

8.3. Ответственность за исправность оборудования в учебных кабинетах и лабораториях несут заведующие кабинетов и лабораторий.

8.4. Во всех помещениях Колледжа всем сотрудникам запрещается:

- хождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкие разговоры, шум, хождение по коридорам во время учебных занятий;
- курение;
- употребление спиртных напитков, наркотических и иных токсических средств, а также нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- употребление нецензурной лексики и иное аморальное, антиобщественное поведение.

8.5. Директор Колледжа обязан обеспечить охрану Колледжа, сохранность оборудования, инвентаря и иного имущества, а также поддержание должного порядка в учебных и иных помещениях.

8.5.1. Охрана зданий, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается согласно приказа (распоряжения) директора Колледжа на определенных работников.

8.5.2. В праздничные и выходные дни, в условиях чрезвычайных ситуаций в помещениях Колледжа может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.

При этом графики дежурств составляются руководителями соответствующих структурных подразделений и утверждаются директором Колледжа с учетом мнения Профкома.

8.6. Ключи от учебных корпусов, учебных кабинетов и лабораторий, иных помещений находятся у вахтера (сторожа) по учебному корпусу, а также у начальника хозяйственного отдела.

8.7. Настоящие Правила внутреннего распорядка вывешиваются в зданиях Колледжа на удобном для их обозрения месте.

8.8. По инициативе работодателя или работников в настоящие Правила внутреннего распорядка могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

8.9. С настоящими Правилами внутреннего распорядка под роспись должны быть ознакомлены все сотрудники Колледжа.

8.10. Каждый вновь поступающий на работу также знакомится с данными Правилами внутреннего распорядка.