

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ, ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СВЯЗИ  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Невинномысский химико-технологический колледж»  
(ГБПОУ НХТК)

Утверждаю

Директор ГБПОУ НХТК

О.И. Костина

«30 июля» 2024 г.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

## **1. Общие положения.**

1.1 В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2 Трудовые отношения работников ГБПОУ НХТК регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права работодателя и работника, ответственность за их несоблюдение и ненадлежащее исполнение.

1.3 Условия труда работников, не урегулированные или не полностью урегулированные Уставом ГБПОУ НХТК, настоящими Правилами, определяются трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.

1.4 Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

1.5 Дисциплина труда – обязательное для всех работников правило поведения, определенное в соответствие с ТК РФ, иными законами, Коллективным договором, Трудовым договором, локальными нормативными актами. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу колледжа.

Трудовой распорядок колледжа определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.6 Индивидуальные права и обязанности работников колледжа предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах, должностных инструкциях.

1.7 С текстом Правил внутреннего трудового распорядка колледжа должны быть ознакомлены письменно все работники.

1.8 Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором колледжа с учетом мнения выборного органа представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

## **2. Основные права и обязанности Работодателя**

2.1 Работодатель имеет право на:

– Управление колледжем и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом ГБПОУ НХТК, нормативно-правовыми актами Российской Федерации Ставропольского края;

– Заключение и расторжение трудовых договоров с работниками колледжа;

– Организацию условий труда работников колледжа;

– Поощрение работников, применение к работникам дисциплинарных мер, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

2.2 Работодатель обязан соблюдать законодательство о труде:

– Правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочими местами, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие Правилам по охране труда, санитарным нормам, противопожарным правилам;

– Обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

– Обеспечивать прохождение периодического медицинского работников колледжа;

- Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не допускать к исполнению своих трудовых обязанностей и принять меры к нему, согласно действующему трудовому законодательству, настоящим Правилам или трудовым договором;
- Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья работников ГБПОУ НХТК;
- Обеспечивать имуществом, необходимым для трудовой деятельности работников ГБПОУ НХТК;
- Обеспечить здоровые, безопасные условия труда и содержать в надлежащем исправном состоянии комплекс колледжа и жизнеобеспечения;
- Создавать условия для повышения эффективности и улучшения качества работы сотрудников колледжа;
- Осуществлять контроль за качеством педагогического процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
- Рассматривать предложения работников, направленные на совершенствование деятельности колледжа, поддерживать творческую инициативу, использовать систему материального стимулирования;
- Выплачивать заработную плату в установленные сроки;
- Разрабатывать планы социального развития колледжа и обеспечивать их выполнение.

### **3. Основные права и обязанности Работников**

#### **3.1 Работник ГБПОУ НХТК имеет право на:**

- Работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;

- Обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- Своевременную в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда на условиях, определенных в трудовом договоре, не противоречащих законодательству Российской Федерации;

- 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;

- Педагогические работники колледжа 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 ГБПОУ НХТК;

- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами развития колледжа;

- На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации.

### 3.2 Работник ГБПОУ НХТК обязан:

- Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;

- Соблюдать обязанности, возложенные на него трудовым законодательством РФ, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, Уставом колледжа и должностными инструкциями;

- Соблюдать трудовую дисциплину;

- Своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя колледжа, руководителя структурного подразделения, использовать рабочее время

для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые функции;

- Повышать качество работы;
- Сотрудник добровольно информирует руководителя структурного подразделения о выходе на больничный лист через любой доступный канал коммуникаций;
- Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- Немедленно извещать своего руководителя структурного подразделения или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью обучающихся и работников, о каждом несчастном случае, произошедшем в колледже;
- Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями колледжа;
- Беречь имущество колледжа, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;
- Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях колледжа;
- Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- Проходить в установленные сроки первичные и периодические медицинские осмотры и флюорографическое обследование, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать морально-этические нормы поведения в коллективе;

- Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации определяется трудовым договором, должностными инструкциями, утвержденными директором колледжа на основании профессиональных стандартов, квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

#### **4. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

##### 4.1 Порядок приема на работу:

4.1.1 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в ГБПОУ НХТК.

4.1.2 Трудовой договор заключается в письменной форме (статья 58 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора храниться в колледже, другой у работника. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором (ст. 61 ТК РФ).

##### 4.1.3 При приеме на работу работник обязан предъявить:

- Трудовую книжку в соответствии со ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации или в соответствии со ст. 66.1 сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже (далее - сведения о трудовой деятельности), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- Паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, также лиц, снятых с воинского учета;

- Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- Индивидуальный номер налогоплательщика;

- 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 федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимости, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию.

- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

4.1.4 Прием на работу в колледж без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем работодатель не в праве требовать предъявление документов, кроме предусмотренных законодательством (ст. 65 ТК РФ).

4.1.5 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (ст. 68 ТК РФ). При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными правовыми и нормативными актами, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом колледжа, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, Должностной инструкцией, Положени-



ем о системе управления охраны труда и пожарной безопасности, положением о порядке обработке и обеспечения безопасности персональных данных, Коллективным договором, положением об оплате труда и другими локальными актами колледжа, указанными в трудовом договоре.

4.1.6 В соответствии с заключенным с работником трудовым договором, приказом о приеме его на работу, оформление трудовой книжки работнику осуществляется в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации с записью о приеме на работу осуществляется работодателем в срок, не превышающий 5 рабочих дней со дня приема на работу (Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»), либо в соответствии со статьей 66.1 (сведения о трудовой деятельности). На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы, по желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству в соответствии со ст.66, 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о работнике вносятся в алфавитную книгу учета работников колледжа, а данные о трудовой книжке работника, заполненной в соответствии со статьей 66 ТК РФ, вносятся в книгу по учету трудовых книжек и вкладышей к ним. Трудовые книжки работников на бумажном носителе хранятся в отделе кадров колледжа, бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся, как документы строгой отчетности в финансово-экономическом отделе. Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в колледже способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной подписью) в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления работником, при увольнении - в день прекращения трудового договора. В случае если в день прекращения трудового договора работнику невозможно выдать сведения о трудовой деятельности в колледже в связи с отсутствием работника, либо его

отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику с его письменного согласия такие сведения на бумажном носителе по почте, заказным письмом с уведомлением.

Работнику, подавшему заявление о переходе на электронную трудовую книжку, работодатель выдает трудовую книжку не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки, в нее вносится запись о подаче работником такого заявления. Лицам, впервые поступающим на работу после 31.12.2020 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде вместе с трудовой книжкой или взамен ее. В случае выявления работником неверной или неполной информации в электронной трудовой книжке, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В соответствии с Постановлением Правления ПФ РФ от 31.10.2022 № 245п (Об утверждении единой формы «Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)» и порядка ее заполнения) форма ЕФС-1 представляется, начиная с 01.01.2023 года, не позднее 25 числа месяца, следующего за месяцем, в котором проведены такие кадровые мероприятия как перевод на другую постоянную работу, подача зарегистрированным лицом заявления о продолжении ведения трудовой книжки, либо о представлении сведений о трудовой деятельности, а в случае приема на работу и увольнения зарегистрированного лица – не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа, иных решений или документов, подтверждаю-

щих оформление (прекращении) трудовых отношений (Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»).

4.1.7 На каждого работника оформляется личное дело, состоящее из описи личного дела, дополнения к личному листку, трудового договора, дополнительных соглашений к трудовому договору работника, личного листка по учету кадров, автобиографии и других документов, образующихся в ходе трудовой деятельности работника. Личные дела работников хранятся в отделе кадров колледжа.

4.1.8 Личные дела уволенных работников хранятся в архиве колледжа.

4.2 Отказ в приеме на работу:

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции директора колледжа, за исключением случаев, предусмотренных законом. Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, национальности и др.; наличия у женщины беременности и детей и в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

4.3 Перевод на другую работу:

4.3.1 Перевод работника на другую работу производится только с его согласия. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ, ст. 72.1, ст.72.2 ТК РФ). Кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника (ст. 74 ТК РФ), о предстоящих изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

4.3.2 Закон обязывает работодателя перевести работника, с его согласия, на другую работу (социальная защита работников, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ст. 73 ТК, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

#### 4.4 Прекращение трудового договора:

4.4.1 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

4.4.2 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за 2 недели, если иной срок не указан законодательством Российской Федерации (ст. 80 ТК РФ).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Не зависимо от причины прекращения трудового договора директор обязан:

- Издать приказ об увольнении работника о прекращении трудового договора и ознакомить работника с приказом под роспись;

- В день прекращения трудового договора необходимо выдать работнику трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, либо со статьей 66.1 ТК РФ – предоставить сведения о трудовой деятельности работника в колледже по заявлению работника и произвести с ним расчет в сроки, установленные статьей 140 ТК РФ.

4.4.3 Днем увольнения считается последний день работы.

4.4.4 Записи в трудовую книжку, либо в сведения о трудовой деятельности работника о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки на бумажном носителе в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним. При переходе с бумажного носителя трудовой книжки на электронный вид трудовой книжки, работник также расписывается в данном журнале о получении на руки трудовой книжки на бумажном носителе.

4.4.5. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий. (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4.6. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

## 5. Рабочее время и время отдыха сотрудников

5.1 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должностными обязанностями должен исполнять обобщенную функцию и трудовые функции.

5.2 В колледже устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.3 Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), для остальных категорий сотрудников – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Рабочее время административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного персонала, прочего персонала колледжа установлено: начало рабочего времени 7-48 часов, окончание 17-00 часов (понедельник-четверг), пятница – начало 7-48, окончание 16-00. Перерыв для отдыха и питания: начало 12-00 часов, окончание 13-00 часов продолжительностью один час (1 час). Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.4 При сменной работе продолжительность рабочего дня определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени и заверяется выборным органом первичной профсоюзной организации. График сменности объявляется работнику под расписку, как правило, не позднее, чем за месяц до введения его в действие. Для работников, когда не может быть соблюдена норма часов в смену, в неделю, вводится суммированный учет рабочего времени.

5.5 Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора колледжа. Работа в выходной день оплачивается в де-

нежной форме, но не менее чем в двойном размере или, 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 (ст. 153 ТК РФ). В соответствии со статьей 259, статьей 268 ТК РФ и другими нормативными актами все указанные категории работников запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни.

5.6 Администрация колледжа может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (ст. 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 259 ТК РФ). При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Руководитель структурного подразделения обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

5.7 Учебный год в колледже начинается 1 сентября и завершается не позднее 30 июня.

5.8 Учет явки на работу и ухода с работы обеспечивают руководители структурных подразделений колледжа.

5.9 Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения директора колледжа, либо руководителя структурного подразделения. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается правонарушением (нарушение трудовой дисциплины). В случае неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены соответствующие дисциплинарные меры взыскания в соответствии с законодательством РФ. О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить директору либо руководителю структурного подразделения.



5.10 Администрация колледжа имеет право привлекать педагогических и других работников к дежурству в колледже в рабочее время. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором колледжа.

5.11 Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в колледже они могут привлекаться администрацией колледжа к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время педагогический и учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени.

5.12 Педагогическим и другим работникам колледжа запрещается:

- Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

5.13 Продолжительность рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами с учетом особенностей их труда.

5.14 Учебная нагрузка педагогического работника колледжа устанавливается директором колледжа и тарификационными списками. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

5.15 Трудовой договор с педагогическим работником может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях:

- По соглашению между работником и директором колледжа;

– По просьбе беременной женщины, или имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет, в том числе находящегося на её попечении, когда директор обязан установить им не полный рабочий день или не полную рабочую неделю), при этом право у работника на полноценный ежегодный отпуск с фактически отработанным временем за проработанный календарный год.

5.16 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, определенной на момент заключения трудового договора возможны только:

- По взаимному согласию сторон;
- По инициативе директора колледжа, в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации учебного процесса, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

5.17 При проведении тарификации педагогических работников на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого работника устанавливается приказом директора колледжа.

5.18 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива либо выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный

отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

5.19 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- Временной нетрудоспособности работника;
- Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст.124 ТК РФ).

5.20 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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 год.

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 (ст.125 ТК РФ).

5.21 При увольнении работнику должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.22 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.25 Работникам при прохождении диспансеризации обеспечиваются гарантии в соответствии со Статьей 185.1. ТК РФ, и Приказом Минздрава России от 27.04.2021 № 404н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года от 18 до 39 лет включительно, ежегодно в возрасте 40 лет и старше с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста), в том числе работники, имеющие право на досрочную пенсию по старости, а также пенсионеры по старости и за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством

в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работник обязан предоставить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день освобождения от работы.

## **6. Трудовая дисциплина**

Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определяемых в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами, локальными, нормативными актами, трудовым договором.

6.1 Работники колледжа обязаны подчиняться администрации колледжа, выполнять указания руководителей структурных подразделений, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, не противоречащие законодательству Российской Федерации, доводимые с помощью локальных актов колледжа, служебных инструкций или объявлений. Работники колледжа независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину и профессиональную этику.

6.2 Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника трудовых функций (вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности его) влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

6.3 За нарушение трудовой дисциплины администрацией колледжа применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечания;

- выговор;
- увольнение по соответствующим статьям ТК РФ.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника, с учетом мнения комиссии колледжа по дисциплинарным взысканиям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства проступка, обстоятельства при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Администрация колледжа может уволить работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если имеется дисциплинарное взыскание (п.5 статья 81 ТК РФ).

Законом РФ «Об образовании» помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогических работников по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора, являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава колледжа;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, грубое некорректное поведение;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией колледжа без согласия профсоюза. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

6.4 Взыскание должно быть наложено в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.193 ТК РФ).

6.5 Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст.66 ТК РФ).

6.6 В случае несогласия работника с наложением на него дисциплинарного взыскания, он вправе обратиться в комиссию колледжа по дисциплинарным взысканиям, в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, иные органы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание может быть снято администрацией колледжа по своей инициативе, по ходатайства непосредственного руководителя (руководителя структурного подразделения) или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются. Наличие дисциплинарного взыскания учитывается при определении размера премии за тот период, в котором оно было применено.

## **7. Поощрения за успехи в работе**

7.1 За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в трудовой деятельности, новаторстве в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников колледжа (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- награждение Благодарственным письмом колледжа;
- награждение Почетной грамотой колледжа;

- награждение премией;
- награждение ценным подарком.

За особые заслуги администрация колледжа ходатайствует о награждении и поощрении Администрации города, Думы города, перед Учредителем, Администрации Ставропольского края и Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края.

Другие виды поощрений работников колледжа определяются локальными актами колледжа. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7.2 Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда ГБПОУ НХТК.

Допускается одновременное применение нескольких видов поощрения.

## **8. Охрана труда и производственная санитария**

8.1 Каждый работник колледжа обязан соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда, предписания органов трудовой инспекции и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2 Все работники колледжа, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3 Руководители обязаны выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

8.4 В целях предупреждения несчастных случаев должны строго выполняться общие и специальные предписания по охране труда, охране жизни и



здоровья работников, действующие в колледже; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

### 9. Заключительные положения

9.1 По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов РФ.

9.2 По инициативе Работодателя и (или) работников настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ.

Согласовано:

Юрисконсульт

« 30 » 05 2024г.



/А.Ю. Макаров/