

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АРХАНГЕЛЬСКОЙ  
ОБЛАСТИ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
среднего профессионального образования Архангельской области  
«Северный техникум транспорта и технологий»

СОГЛАСОВАНО:  
Совет техникума.  
Секретарь Совета

  
« 28 » ДЕКАБРЯ 20 15 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ СПО АО СТТТ



С.В. Молчанов

« 28 » ДЕКАБРЯ 20 15 г.

## ПРАВИЛА

### внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Северный техникум транспорта и технологий»

#### 1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Северный техникум транспорта и технологий» разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Северный техникум транспорта и технологий» (далее – техникум).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Техникум на основе Устава, Трудового Кодекса РФ и других нормативных актов самостоятельно определяет порядок приема, перевода и увольнения работников, формы и системы оплаты труда, режим рабочего времени, устанавливает порядок предоставления выходных дней, отпусков, отгулов.

1.5. Права и обязанности каждого работника в отдельности определяются «должностными инструкциями», утвержденными директором.

1.6. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией техникума в пределах предоставления ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка – совместно или по согласованию с Советом техникума.

1.7. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения Совета техникума в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в техникуме. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.2. При приеме на работу в Техникум администрация в соответствии со ст.65 ТК РФ обязана потребовать от поступающего:

- предъявления паспорта, удостоверяющего личность;
- предоставления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке,
- страхового свидетельства государственного пенсионного страхования,
- документов воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении для соответствующей должности (профессии);
- диплома или иного документа о полученном образовании или документа, подтверждающего специальность или квалификацию (при наличии требований к квалификации в соответствии с ЕКСД и ЕТКС).
- справку о наличии (отсутствия) судимости и (или) фактора уголовного преследования.

Прием на работу производится по результатам рассмотрения указанных документов.

2.3. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в техникуме, другой - у работника.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч.2 ст.57 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя Педагогического колледжа, главного бухгалтера - не более шести месяцев.

При приеме на работу работнику может быть установлено испытание в соответствии с ТК РФ.

2.5. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст.331 ТК РФ и ст.46 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ.

Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Учебная нагрузка преподавателя, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом, установленным для преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе на аналогичной должности, специальности.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личной карточки работника унифицированной формы № Т-2, выписок из приказов, либо копий приказов о назначении и перемещении, копии документа об образовании, согласий на обработку персональных данных, материалов по результатам аттестации, медицинских справок. Сведения о награждениях заносятся в трудовую книжку. Личные дела работников находятся у специалиста по кадрам. После увольнения работника хранятся в техникуме.

2.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч.4 ст.65 ТК РФ).

2.8. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.9. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Администрация обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, сведений о персональных данных работников, ответственность за их разглашение.

2.10. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

2.10.1 Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст.78 ТК РФ).

2.10.2. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ). О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.10.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.10.4. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.10.5. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.10.6. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч.4 ст.71 ТК РФ).

2.10.7. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников техникума допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация техникума;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.10.8. Ликвидация или реорганизация техникума, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с преподавателем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.10.9. В соответствии с п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч.5 ст.81 ТК РФ).

2.10.10. Помимо оснований, предусмотренных ст.81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст.336 ТК РФ являются:

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

2.10.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ). С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.10.12. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.10.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Если в день увольнения выдать трудовую книжку невозможно, работодатель направляет уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и со дня направления уведомления освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.11. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.11.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст.72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;  
б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника).

2.11.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.11.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника, допускается только с письменного согласия работника (ст. ст.72.1, 72.2 ТК РФ).

2.11.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах техникума оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.11.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.11.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.11.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст.60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.11.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст.73, 182, 254 ТК РФ.

2.11.9. Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение в учреждении на другое рабочее место в другое структурное подразделение, получение работы в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором.

2.11.10. Работодатель обязан в соответствии со ст.76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

3. 1. Работники техникума обязаны:

- Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- Бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях Педагогического колледжа;
- Экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- Соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;
- Не разглашать информацию, относящуюся в соответствии с локальными нормативными актами к конфиденциальной информации и ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
- Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.
- Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом техникума, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

### 3.2. Педагогические работники обязаны:

соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

участвовать в деятельности педагогического и иных советов техникума, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса, формировать у обучающихся профессиональные качества по избранной профессии, гражданскую позицию, способность к труду, развивать самостоятельность, инициативу, творческие способности обучающихся; систематически заниматься повышением своей квалификации;

обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

воздерживаться от действий и высказываний, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе, строго следовать нормам профессиональной этики, не применять антипедагогических методов воспитания, не допускать психологического или физического насилия, а также словесных оскорблений в отношении обучающихся и других работников техникума.

выполнять другие обязанности, отнесенные уставом техникума, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

### 3.3. Работники имеют право:

на труд и отдых в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ и настоящими правилами внутреннего трудового распорядка;

на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

на участие в управлении техникума в порядке, определяемом его уставом;

на участие в обсуждении и решении вопросов деятельности техникума, в том числе через органы самоуправления и общественные организации;

обжалование приказов и распоряжений администрации техникума в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

получение необходимого организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения своей профессиональной деятельности, бесплатное пользование библиотекой, информационными ресурсами, услугами учебных, учебно-методических и других подразделений техникума;

пользоваться другими правами в соответствии с Уставом техникума, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### 3.4. Педагогические работники имеют право на:

на свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, обеспечивающих качество образовательного процесса;

творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;



право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности техникума;

на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

пользоваться другими правами в соответствии с уставом техникума, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

Не допускается использование антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над обучающимися.

### 3.5. Работодатель имеет право на:

управление техникумом, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом техникума;

заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

реализовывать иные права, определенные уставом техникума, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### 3.6. Работодатель обязан:

в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия 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;

своевременно знакомить преподавателей с расписанием учебных занятий и учебной нагрузкой;

осуществлять контроль выполнения учебных планов и программ, соблюдения расписания учебных занятий;

обеспечивать своевременное представление отпусков всем работникам;

разрабатывать и утверждать должностные инструкции, согласовывая их с Советом техникума;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, положенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

В соответствии с ч.6 ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 18 (восемнадцатого) числа, за вторую половину месяца 3 (третьего) числа следующего месяца. Зарплата выплачивается работнику, перечислением на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

Увольняемому работнику заработная плата (в числе других причитающихся сумм) выплачивается в сроки, указанные в ст.140 ТК РФ.

Если день зарплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее выплачивают накануне этого дня.

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

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников техникума;

создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

исполнять иные обязанности, определенные уставом техникума, трудовым договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### 3.7 Ответственность сторон трудового договора:

За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.232 ТК РФ). Трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Работодатель обязан в соответствии со ст.234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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 (ст.236 ТК РФ).

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. 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.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам и обучающимся запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

Педагогическим, другим работникам в помещениях и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, появляться в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

#### IV. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени:

4.1. Рабочим временем называется время, в течение которого работник обязан выполнять возложенные на него трудовые обязанности. Рабочее время определяется настоящими правилами, расписанием учебных занятий, должностными обязанностями, планом работы техникума, графиком дежурств, графиком сменности, трудовым договором.

4.2. В соответствии с действующим законодательством в техникуме устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье с продолжительностью рабочего времени 40 часов.

4.3. Для женщин, как работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, педагогическим работникам, а также работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.4. В техникуме устанавливается следующий режим работы:

- для мастеров производственного обучения
  - начало работы 8 час 00 мин
  - перерыв на обед с 12 час до 13 час
  - окончание работы 16 час 00 мин

Ежеквартально мастера производственного обучения в счет своего рабочего времени проводят родительские собрания.

Мастерам производственного обучения для проведения общетехникумовских и групповых мероприятий, по согласованию с администрацией техникума, допускается смещение начала и конца рабочего дня.

- для администрации и обслуживающего персонала
  - начало работы 8 час 00 мин
  - перерыв на обед с 12 час до 13 час
  - окончание работы 17 час 00 мин
- для работников учебной типографии
  - начало работы 8 час 00 мин
  - перерыв на обед с 12 час до 12 час 30 мин
  - окончание работы 16 час 30 мин (для женщин – 15 час 45 мин)
- для библиотеки
  - начало работы 8 час 00 мин
  - перерыв на обед с 12 час до 13 час
  - окончание работы 16 час 00 мин

– Выполнение педагогической работы преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени преподавателя, которое утверждается руководителем техникума.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

– Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

– Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

– Режим работы дежурных учебного здания и зданий общежитий – сменами, выходные дни согласно графику сменности. График сменности дежурных составляет заведующий отделением по административно-хозяйственной работе

4.5. В техникуме устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых техникум осуществляет свою деятельность), свободные для преподавателей от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне техникума.

4.7. Период каникул, установленный для обучающихся техникума, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к участию в работе методических комиссий, по вопросам педагогики, психологии, методики преподавания, обсуждения и составления календарно-тематических планов, учебных программ, методических разработок, на педагогические чтения, семинары, повышение квалификации, к работе по изучению опыта выпускников, по подготовке педагогических советов и совещаний, посещению школ и дошкольных учреждений и другой воспитательной, учебной и методической работе и других мероприятий по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний преподавателей.

Руководители предметных комиссий, заведующие учебными кабинетами готовят учебно-методическую документацию, кабинеты к следующему семестру в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом техникума.

4.8. Учет явки на работу и уход с нее организуют руководители структурных подразделений:

преподавателей - заведующий учебной частью; мастеров п/о – старший мастер, технического персонала – заведующий отделением по административно хозяйственной работе; бухгалтерии – главный бухгалтер, работников типографии – заведующий типографией.

4.9. В случае неявки на работу из-за болезни работник обязан предупредить об этом по телефону или письменно. Уважительной причиной неявки на работу считается предъявление листа нетрудоспособности. При неявке преподавателя администрация техникума обязана немедленно принять меры по замене его другими преподавателями. Работника, явившегося на работу в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

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

Нерабочими праздничными днями в РФ являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы, 7 января - Рождество Христово, 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день, 1 мая - Праздник Весны и Труда, 9 мая - День Победы, 12 июня - День России, 4 ноября - День народного единства.

4.11. Каждый работник учебного заведения может уйти с работы в рабочее время по делам службы или по другой уважительной причине только с разрешения руководителя или его заместителей в отсутствие первого.

4.12. Продолжительность и последовательность учебного дня строится согласно расписанию. Учебное расписание составляется по семестрам. Учебные занятия начинаются в 8 часов 15 минут утра. Учебная нагрузка обучающихся обязательными учебными занятиями составляет 36 часов. Для обеда обучающимся выделяется два перерыва между уроками по 20 и 25 минут, длительность остальных перерывов 5-10 минут. Продолжительность учебного часа устанавливается 45 минут. Продолжительность занятия по производственному обучению – 50 минут.

Сокращение продолжительности каникул, установленных учебными планами, не допускается.

4.13. Заседания педагогического совета проводятся один раз в два месяца, занятия методических предметных комиссий – один раз в месяц. Продолжительность собраний, совещаний с преподавателями устанавливается не более двух часов; собрания студентов – не более одного часа; других мероприятий от 45 минут до 1,5 часа.

4.14. В соответствии со ст.101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для руководителя техникума, его заместителей.

4.15. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст.96 ТК РФ)

4.16. Учебная нагрузка преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы. Определение объема учебной нагрузки преподавателей производится один раз в год. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Оплата производится по средней годовой учебной нагрузке.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества групп.

Изменение учебной нагрузки преподавателей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

Без согласия преподавателей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия преподавателей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч.2 ст.72.2. ТК РФ.

4.17. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

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

4.18. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам

техникума обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

4.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.20. Работникам техникума предоставляются: ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней; ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется всем работникам техникума продолжительностью 16 календарных дней.

4.21. Педагогическим работникам техникума предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 72 календарных дней, в том числе 56 календарных дней основного удлиненного отпуска.

Для эффективности трудового процесса ежегодно основной отпуск работникам предоставляется в летний период, а дополнительный отпуск в другой период в течение календарного года.

Ежегодно основной и дополнительный отпуска преподавателям предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

Руководителю техникума и его заместителям за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

4.21. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета техникума не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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.

4.22. 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.

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.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.



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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.23. Отгул – это компенсация за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, связанную с ликвидацией аварий, выполнением неотложных работ и т.п., если за указанные работы не была проведена денежная компенсация.

Отгул должен быть использован в течение месяца по заявлению работника в сроки, согласованные с администрацией техникума.

## **V. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

5.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту основной его работы, так и в других организациях. Не допускается работа по совместительству лиц моложе 18 лет. Работа по совместительству не может превышать четырех часов в день.

Оплата труда работникам по совместительству производится пропорционально отработанному времени с надбавками к заработной плате: районный коэффициент - 20%, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 50%.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодно предоставляются оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 ТК РФ). Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то по просьбе работника ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.2. При приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Работникам, заключившим трудовой договор сроком до двух месяцев, предоставляется оплачиваемый отпуск или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

5.3. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

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

Работодатель за успехи в учебно-методической, научной, воспитательной работе и другой уставной деятельности применяет к работникам техникума следующие виды поощрений:

система выплат стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы; премия за интенсивность и высокие результаты работы; премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ; надбавка за стаж непрерывной работы; надбавка за ученую степень; надбавка за ученое звание; надбавка за почетное звание; надбавка за спортивное звание; премиальная выплата при награждении государственными наградами РФ, ведомственными наградами РФ, наградами Архангельской области; выплата молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения ВПО и СПО, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности; выплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей) к должностным окладам, ставке заработной платы на основе Положения о системе оплаты труда работников ГБПОУ АО «Северный техникум транспорта и технологий»; объявление благодарности приказом руководителя; награждение Почетной грамотой техникума; награждение ценным подарком и выдача премии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч.2 ст.191 ТК РФ).

Представляются в вышестоящие органы к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки Архангельской области и отраслевыми наградами Министерства образования РФ, Нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», Почетной грамотой Министерства образования РФ, благодарностью Министерства образования РФ, Почетным званием «Заслуженный учитель РФ».

Поощрения согласовываются Советом техникума, доводятся до сведения всего коллектива.

Награждения заносятся в трудовую книжку работника.

## **VII. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Администрация может передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение общего собрания работников или Совета техникума. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем.

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории техникума или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

ж) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ);

з) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ);

и) принятия необоснованного решения руководителем техникума, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п.9 ч.1 ст.81 ТК РФ);

к) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.10 ч.1 ст.81 ТК РФ);

л) повторное в течение одного года грубое нарушение устава техникума (п.1 ст.336 ТК РФ).

7.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.6. Педагогические работники техникума имеют право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников (пп.13 п.3 ст.47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

7.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.8. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарные взыскания объявляются распоряжением руководителя или его заместителями.

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 распоряжением под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

7.10. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

### **VIII. Заключительные положения**

8.1. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.2. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

8.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для работодателя, всех работников техникума.