

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ КОЛЛЕДЖ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(ГБПОУ НСО «НОВОСИБИРСКИЙ КОЛЛЕДЖ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»)**

ПРИНЯТО Советом колледжа Протокол № <u>01</u> от <u>24 сентября</u> 2022 СОГЛАСОВАНО Председателем Первичной профсоюзной организацией <i>А.С.А.</i> Е. И. Абрамовой	УТВЕРЖДЕНО Директором ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий» М. Ю. Затолокиным Приказ № <u>315</u> - бл от <u>25.10.</u> 2022
--	---

Регистрационный номер 17

**П Р А В И Л А
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Трудовая и учебная дисциплина в ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий» основывается на строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка, сознательности, добросовестном и творческом отношении работников и обучающихся к выполнению своих трудовых и учебных обязанностей, полной реализации главных задач колледжа.

1.2. Дисциплина труда и учебы - обязательное для всех без исключения работников и обучающихся колледжа подчинение правилам поведения.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (в дальнейшем Правила) являются локальным нормативным актом и регламентируют, в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Гражданским Кодексом РФ, Уставом Колледжа и иными нормативными правовыми актами, порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок предоставления отпусков, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий» (далее – Колледж или Работодатель).

1.4. Данные Правила принимаются Советом колледжа, утверждаются директором колледжа.

Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента их утверждения директором Колледжа с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа. Правила действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил).

1.5. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины в соответствии с Трудовым Кодексом, Федеральными Законами и локальными нормативными актами.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА КОЛЛЕДЖА

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работники принимаются на работу в соответствии с квалификационными требованиями, отраженными в профессиональных стандартах, утвержденных Минтруда России и применяемых в Колледже. Перечень применяемых профессиональных стандартов, в том числе в качестве основы для определения требований к квалификации работников, утверждается приказом директора Колледжа, который может дополняться при утверждении новых профессиональных стандартов или замене ранее утвержденных.

2.2. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Колледж, замещал должность государственной (муниципальной) службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.

2.3. Лица, поступающие на работу в Колледж, подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру в случаях, предусмотренных Законом об образовании и Трудовым кодексом РФ (ст. 69 ТК РФ).

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

2.5. При приеме на работу администрация колледжа обязана потребовать от поступающего (ст. 65 ТК РФ) следующие виды документов:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами, Указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской

Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Приём на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

2.7. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.8. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.9. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с учредительными документами, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. При заключении трудового договора допускается по соглашению сторон испытание работника в целях проверки его соответствия порученной работе (ст. 70, 71 ТК РФ). Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

2.7 Если выявлен неудовлетворительный результат испытания, директор колледжа имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого

работника не выдержавшим испытания (ст. 71 ТК РФ).

2.8 При приеме на работу (ст.57 ТК РФ) или при переводе в установленном порядке на другую работу (ст.72 ТК РФ) администрация обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- провести инструктаж по технике безопасности и производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

2.9. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, должны быть оформлены трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.9.1. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.9.2. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.9.3. Трудовые книжки работников хранятся в Колледже. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.9.4. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись.

2.9.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.9.6. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

2.9.7. В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.9.8. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в

письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.9.9. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.9.10. На каждого преподавателя и другого педагогического работника ведется личное дело, которое состоит из:

- личного листка по учету кадров;
- автобиографии;
- копии документа об образовании или профессиональной подготовке;
- медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в колледже

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора, материалы по результатам аттестации, выписки из приказов о назначении, перемещении, поощрении и увольнении.

Аналогично ведутся и личные дела других работников колледжа.

2.9.11. Личное дело работника хранится в колледже, в том числе после увольнения в течение срока, установленного действующим законодательством.

2.9.12. О приеме работника делается запись в Книге учета личного состава.

2.10. Отказ в приеме на работу.

2.10.1 Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции администрации колледжа. Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, наличия у женщины беременности и детей (ст. 64 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу.

2.11.1 Перевод на другую работу в пределах колледжа оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода) с согласия работника (ст.72 ТК РФ).

2.11.2 Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных статьями 74 ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора (контракта).

2.12.1 Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.13. Работники колледжа могут расторгнуть договор (контракт), предупредив об этом администрацию письменно за 2 недели (ст.80 ТК РФ), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении.

2.14. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний рабочий день работника.

2.15. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, учебную и методическую литературу, оборудование, инструменты и иные

товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. В случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

По истечении указанного срока предупреждения работник вправе прекратить работу.

Прекращение трудового договора (контракта) оформляется приказом директора колледжа.

2.16. В день увольнения администрация колледжа обязана выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Записи в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и в соответствии с Порядком заполнения трудовой книжки.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книжке учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

3.1. К работникам колледжа относятся преподаватели, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный, инженерно-технический и др. персонал.

Работники колледжа имеют право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании и иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, в том числе для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (для педагогических работников – удлиненных оплачиваемых ежегодных отпусков и длительного отпуска сроком до одного года в установленном порядке).

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, аттестацию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, профессиональными стандартами и иными федеральными законами. Педагогические работники проходят повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

3.1.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.11. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в установленном законом порядке.

3.1.13. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации:

- 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 с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в [части третьей](#) статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие [возраста](#), дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.1.14. Иные трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Законом об образовании в РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

3.1.15. Педагогические работники помимо трудовых прав пользуются академическими правами и гарантиями, предоставленными им Законом «Об образовании в Российской Федерации».

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, использовать все рабочее время для производительного труда, не совершать действия, мешающие другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.2.2. Бережно относиться к имуществу Колледжа, воспитывать бережное отношение к нему со стороны обучающихся, рационально использовать расходные материалы, тепло, воду, электроэнергию и другие материальные ресурсы.

3.2.3. Эффективно использовать оборудование, выдаваемое в пользование, не использовать его в личных целях.

3.2.4. Содержать свое рабочее место, закрепленное помещение, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии.

3.2.5. Соблюдать чистоту в помещениях и на территории Колледжа.

3.2.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.2.7. Незамедлительно сообщать о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Колледжа.

3.2.8. Выполнять устав Колледжа, Правила внутреннего трудового распорядка, другие требования, регламентирующие деятельность Колледжа.

3.2.9. Соблюдать трудовую дисциплину, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, проводить занятия, согласно утвержденной образовательной программе, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации.

3.2.10. Соблюдать профессиональную этику, уважать права, честь, и достоинство всех участников образовательного процесса.

3.2.11. В установленные сроки проходить периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, наркологическое обследование (ст. 213 ТК РФ).

3.2.12. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарной безопасности.

3.2.13. Проходить обучение, инструктаж по охране труда и технике безопасности в сроки, которые установлены для определенных видов профессий и должностей, выполнять все специальные предписания по технике безопасности, которые являются специфическими для выполнения данной работы.

3.2.14. Использовать служебную информацию только в пределах выполнения должностных обязанностей, не распространять ее.

3.2.15. Не распространять сведения, наносящие ущерб авторитету и имиджу Колледжа, а также причинение материального вреда.

3.2.16. Работники, независимо от должностного положения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину.

Работники, занимающие педагогические должности, дополнительно к пунктам 3.2.1-3.2.16 обязаны:

- на высоком профессиональном уровне вести учебную, учебно-методическую, учебно-воспитательную, научно-исследовательскую, организационную и другие виды работ, предусмотренные индивидуальными планами;
- совершенствовать теоретические знания и практические умения, педагогическое мастерство, методику научно-исследовательской работы путем обучения на курсах повышения квалификации не реже чем один раз в три года;
- составлять на каждый учебный год комплект учебно-методического обеспечения;
- поддерживать связи с выпускниками Колледжа (в течение 3-х лет после выпуска), анализировать их производственную деятельность и на основе ее анализа совершенствовать работу по обучению и воспитанию обучающихся;
- педагогические работники Колледжа несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения учебных занятий, воспитательных мероприятий. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники Колледжа обязаны сообщать администрации;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
- осуществлять меры, направленные на сохранение контингента обучающихся;
- соблюдать Нормы профессиональной этики педагогических работников колледжа;
- присутствовать на работе только в светской одежде делового (классического) стиля.

3.3. Работнику запрещается:

3.3.1. Курить в помещениях и на территории Колледжа.

3.3.2. Приносить с собой для употребления алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества.

3.3.3. Отвлекать педагогических работников в учебное время от непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

3.3.4. Входить в учебную аудиторию после начала занятий (разрешается только директору Колледжа, его заместителям и руководителям структурных подразделений).

3.3.5. Делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

3.3.6. Созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

3.3.7. Изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий и график работы, заменять друг друга без ведома администрации Колледжа.

3.3.8. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними.

3.3.9. Удалять обучающихся с уроков (занятий) за дисциплинарные и другие нарушения.

3.3.10. Уносить с работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Колледжу без получения на то соответствующего разрешения.

3.3.11. Вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

3.3.12. Допускать до присутствия на уроках, занятиях посторонних лиц без разрешения администрации Колледжа.

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ КОЛЛЕДЖА

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Издавать приказы и распоряжения, обязательные для всех работников и обучающихся, принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий.

4.1.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании.

4.1.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.1.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4.1.5. Требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

4.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

4.1.7. Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств;

использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

курение и употребление алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ в помещениях и на территории Колледжа.

4.1.8. Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим, не допускать опозданий на работу.

4.1.9. Требовать от работника культурного вежливого поведения и не допускать:

грубого поведения по отношению к окружающим;

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

угроз, оскорбительных выражений и реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.1.10. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.1.11. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.

4.1.12. Осуществлять иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

4.2.2. Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.

4.2.3. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.2.5. Соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда и санитарным нормам: обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличия необходимых в работе материалов, улучшать условия труда работников и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое состояние оборудования всех рабочих мест и мест отдыха (ст. 212, 220, 221 ТК РФ).

4.2.6. Контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований и инструкций по охране труда, пожарной безопасности и гигиене труда (ст. 212 ТК РФ).

4.2.7. Принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся.

4.2.8. Осуществлять контроль качества образовательного процесса путем посещения уроков, проведения административных контрольных работ, контроль за соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов и т.д.

4.2.9. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

4.2.10. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.

4.2.11. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.2.12. Выплачивать заработную плату за первую половину месяца – 18-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 3-го числа месяца, следующего за расчетным, согласно отработанному времени. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

4.2.13. Осуществлять перечисление пособий по беременности и родам, единовременных пособий женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременных пособий при рождении ребенка, ежемесячных пособий по уходу за ребенком до полутора лет на карту национальной платежной банковской системы «Мир».

4.2.14. При выплате заработной платы извещать каждого работника в расчетном листке:

☐ о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной

платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

4.2.15. Обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы.

4.2.16. Знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.2.17. Создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда.

4.2.18. Создавать необходимые условия для хранения и использования персональных данных работников.

4.2.19. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении Колледжем, в полной мере используя собрания трудового коллектива.

4.2.20. Своевременно рассматривать замечания и предложения работников, направленные на улучшение деятельности Колледжа.

4.2.21. Создавать условия для систематического повышения квалификации работников.

4.2.22. Организовывать горячее питание для обучающихся и работников.

4.2.23. Обеспечивать сохранность имущества Колледжа.

4.2.24. В случаях, предусмотренных законодательством, предоставлять работникам льготы и компенсации в связи с неблагоприятными условиями труда.

4.2.25. Предоставлять работникам предусмотренные трудовым законодательством гарантии при прохождении диспансеризации.

4.2.26. Рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах.

4.2.27. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.2.28. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

4.2.29. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, Законом об образовании и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными трудовыми актами и трудовыми договорами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется в соответствии с настоящими Правилами, учебным расписанием занятий и трудовым договором. Режим работы колледжа: с 8.00ч до 16.30ч.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников колледжа составляет 40 часов в неделю и устанавливаются следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- время начала работы - 8.00 часов, время окончания работы - 16.30 часов;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 12.00 до 12.30.

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Отдельным группам работников и лицам, непосредственно связанным с учебным процессом, может устанавливаться иной режим рабочего дня и рабочей недели. К данной группе работников относятся: администратор, гардеробщик, работники столовой, кладовщик, уборщик территорий, уборщик служебных помещений – данным работникам устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье, график работы определен трудовым договором.

5.3. Для педагогических работников устанавливается 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью 36 часов. Режим работы соответствует расписанию занятий, утвержденному директором колледжа. В пределах рабочего дня преподаватели должны вести все виды учебной, учебно-методической, организационной, научно-исследовательской, воспитательной и других работ, вытекающих из занимаемой должности, учебного плана. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) работника устанавливается ежегодно на начало учебного года и фиксируется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

5.5. Сторожа (вахтеры) работают по сменному графику: Чередование смен, распределение рабочего времени и времени отдыха по дням недели и числам месяца (рабочие и нерабочие дни, время начала и окончания работы и перерывов для отдыха и питания в конкретные дни) производится в соответствии с графиком сменности, который доводится до сведения работника под подпись не позднее чем за месяц до введения в действие.

5.6. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.7. Для отдельных категорий работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – 24 часа;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, но не более 35 часов;
- для педагогических работников – 36 часов.

Заработная плата вышеперечисленным работникам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.8. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

5.9. Период каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических работников. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в Колледже, работники осуществляют педагогическую, организационную и методическую работу, связанную с реализацией образовательных программ в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку.

5.10. Режим работы остальных работников в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

5.11. Работодатель может привлекать работников к дежурству по Колледжу в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и заканчиваться не позднее 20 минут после окончания занятий. Дежурный администратор и преподаватели контролируют время прибытия обучающихся на занятия, соблюдения ими порядка и дисциплины.

5.11.1. Графики дежурства по Колледжу составляются администрацией и утверждаются директором.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни может иметь место в случаях, предусмотренных законодательством (ст.113 ТК РФ).

5.13. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

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

5.15. Работнику с его согласия может быть поручена дополнительная работа по другой профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей).

5.16. Разрешения на оставление рабочего места работником могут быть предоставлены в следующих случаях:

временное ухудшение состояния здоровья, запись на прием к врачу;

возникшее неожиданно серьезное событие в семье;

вызов в органы социального обеспечения, органы внутренних дел, суд, прокуратуру, военные комиссариаты и т.п.;

экзамены профессионального характера.

5.17. О любом отсутствии на рабочем месте без разрешения работник обязан сообщить администрации или в отдел кадров в течение 24 часов.

VI. ОТПУСКА, ВИДЫ, ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

6.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска у работников составляет:

Педагогическим работникам в соответствии со ст. 334 ТК РФ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам Колледжа, не осуществляющим педагогическую деятельность, в соответствии со ст. 115 ТК РФ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

В других случаях ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работнику, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Колледжа в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Колледжа и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуск педагогическим работникам Колледжа, как правило, предоставляется в период летних каникул.

6.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков директору Колледжа определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ. Утверждение графика отпусков осуществляется с учетом согласования отпуска директора с Министерством образования Новосибирской области.

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

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

6.7. 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.

6.8. В случае необходимости изменения срока отпуска по семейным обстоятельствам работник может перенести оплачиваемый отпуск на другой срок по письменному заявлению.

6.9. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Колледже. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

6.11. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.12. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по желанию в удобное для них время:

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;

по желанию мужа ежегодный отпуск ему может быть предоставлен в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в Колледже;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.13. 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. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни.

6.14. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

6.15. На основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 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 5 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.17. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением регламентируются главой 26 Трудового кодекса РФ.

VII. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу, а также иные успехи и достижения в работе.

7.2. Работникам Колледжа предусмотрены поощрения в виде премирования. Порядок премирования определяется Положением об оплате труда.

7.3. Поощрения, не носящие материальный характер (вынесение благодарности, награждение почетной грамотой) объявляются приказом директора Колледжа и доводятся до сведения коллектива.

7.4. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

7.5. Решение о поощрении работника принимает директор Колледжа самостоятельно или по согласованию с руководителями подразделений.

7.6. За особые трудовые заслуги работники Колледжа представляются в вышестоящие органы для присвоения государственных наград, почетных званий, ведомственных наград, установленных для работников образования.

7.7. Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку в установленном порядке, за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

VIII. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

8.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

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 РФ;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения сотрудником работы, обусловленной трудовым договором;

не предоставившего справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами РФ;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

8.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

8.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

IX. МЕРЫ ВЗЫСКАНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ К РАБОТНИКАМ

9.1. 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 (ст. 192 ТК РФ):

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ).

9.3. Приказ 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). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под роспись составляется соответствующий акт.

Х. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

10.1. Работники, которые виновны в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

10.2. Работодатель вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который совершил дисциплинарный проступок, то есть за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

10.2.1. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности, применяя одно из перечисленных в п. 9.1 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарных взысканий.

10.2.2. За дисциплинарный проступок работодатель вправе применить только одно дисциплинарное взыскание с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

10.2.3. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.2.4. 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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.2.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В этот срок не входят периоды болезни работника, пребывания его в отпуске, командировке, времени прохождения работником диспансеризации и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) в соответствии с законодательством РФ, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. 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.

10.2.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения, этики и Устава Колледжа может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

10.2.7. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за

исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся.

10.2.8. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя в порядке, установленном в п. 9.3. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

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

10.2.10. Работодатель по своей инициативе или по ходатайству руководителя подразделения может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

10.3. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные Правилах внутреннего трудового распорядка, к работнику не применяются.

10.4. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

10.5.1. К материальной ответственности работник может быть привлечен из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

10.5.2. Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

10.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

умышленного причинения ущерба;

причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

10.5.4. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

действия непреодолимой силы;

нормального хозяйственного риска;

крайней необходимости или необходимой обороны;

неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

10.5.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

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

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

10.5.8. Работодатель истребует от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

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

10.5.10. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только в судебном порядке.

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

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

10.5.13. Работодатель вправе привлечь работника к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

11.1. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

за ущерб, причиненный имуществу работника;

за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

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

11.2.2. Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

11.2.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно в соответствии со ст. 236 ТК РФ. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных сумм.

11.3. Работодатель также несет материальную ответственность перед работником за виновное противоправное поведение (действие или бездействие) в виде возмещения в денежной форме морального вреда.

11.4. Размер возмещения морального вреда работнику определяется соглашением работника и работодателя, а в случае спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором Колледжа, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа.

12.2. Дополнения и изменения к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка утверждает директор Колледжа, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Колледжа.

12.3. С настоящими правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый вновь поступающий на работу в Колледж работник до начала выполнения им трудовых обязанностей.

12.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников ГБПОУ НСО «Новосибирский колледж промышленных технологий».

Юрисконсульт Н.А. Коробейникова