

Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области

---

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ленинградской области  
«Бегуницкий агротехнологический техникум»

<p>ПРИНЯТО На общем собрании ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» протокол №1 от 06.02.2017 г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО приказом ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» от 28.02.2017 г. №12</p> <p>ЛНА № 07</p>
--	--

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о внутреннем трудовом распорядке для работников  
ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум»**

Ленинградская область  
д. Бегуницы  
2017 г.

## Общие положения

1.1. Настоящие Правила регламентируют порядок поведения всех работников, взаимоотношения между ними, организацию правильной работы трудового коллектива ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» (далее - техникум), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины, их обязанности и права.

Правила обязательны для выполнения всеми работниками техникума в пределах их компетенции. Нарушение или несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной, а также к иной ответственности в порядке, определяемом законодательством.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.3. В Правилах используются следующие термины:

- **«Работодатель»** - ГБПОУ ЛО «Бегуницкий агротехнологический техникум» в лице директора;

- **«Руководство»** - директор техникума, заместители, руководители структурных подразделений;

- **«Работник»** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса РФ;

- **дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

1.4. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя, Руководства и Работников, а также ответственность а их соблюдение и исполнение.

## 2. Порядок приема на работу

2.1. Прием на работу и увольнение работников техникума осуществляет Руководитель в соответствии с законодательством о труде при наличии вакансий и согласно штатному расписанию.

При наличии нескольких претендентов на одну вакансию возможен, по решению выборного представительного органа – Совета техникума, прием работников по конкурсу.

2.2. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев предусмотренных в седьмом абзаце настоящего пункта;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в третьем абзаце настоящего пункта;  
признанные недееспособными в порядке, установленном действующим законодательством;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной Правительством Ленинградской области, о допуске их к педагогической деятельности.

2.4. Прием на работу в техникум осуществляется по следующим правилам:

2.4.1. Лицо, поступающее на работу, предъявляет инспектору по кадрам:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- медицинские документы в соответствии с действующим законодательством.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную информационным центром МВД.

Прием на работу без указанных документов не производится.

2.4.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4.3. 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.

2.5. С лицами, поступающими на работу, заключается трудовой договор, составляемый в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр которого передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.6. Прием на работу в техникум осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью до 3-х месяцев. Для директора, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей испытательный срок не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному 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, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего выборного представительного органа – Совета техникума – и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.7. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

### 3. Прекращение трудового договора

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон ;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.2. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава техникума;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации;
- неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (часть седьмая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, предупредив Работодателя в установленном порядке, и в следующие сроки:

- за 3 дня, если Работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;
- за две недели, если Работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. В этом случае увольнение производится по истечении 2-х недельного срока или в более ранние сроки по соглашению сторон.

3.4. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (собственное желание) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), трудовой договор расторгается в срок, указанный в заявлении Работника.

3.5. 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 не может быть отказано в заключение трудового договора.

3.6. По истечении указанных сроков Работник вправе прекратить работу.

3.7. При увольнении:

3.7.1. Работник:

- возвращает переданные ему Работодателем инструменты, документы и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении Работником трудовых функций;

- получает от Работодателя перечень документов, необходимых ему для последующего трудоустройства, представления в государственные органы;

3.7.2. Работодатель:

- вносит соответствующие записи в трудовую книжку Работника. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой законодательства РФ со ссылкой на соответствующую статью. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

- производит окончательный расчет;

- предоставляет Работнику компенсации, предусмотренные трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.8. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.

3.8.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) директора техникума.

3.8.2. С приказом (распоряжением) директора техникума о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

3.8.3. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

#### **4. Перевод на другую работу.**

4.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

4.2.1. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь

или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

- перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.2.2. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

4.2.3. Не требует согласия работника перемещение его внутри техникума на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.2.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу внутри техникума на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом 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.

4.2.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия директор техникума обязан перевести на другую имеющуюся в техникуме работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

4.2.7. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то директор техникума обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.2.8. Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у

работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

## **5. Отстранение от работы**

5.1. Директор техникума обязан 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;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. 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.

5.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## **6. Права Работников**

6.1. Каждый Работник имеет право:

- на защиту чести, достоинства и деловой репутации;

- на участие в управлении техникумом;

- избирать и быть избранными в Совет и другие выборные органы техникума, участвовать в обсуждении и решении вопросов деятельности техникума, в том числе через органы самоуправления и общественные организации;

- получать необходимое организационное, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности, бесплатно пользоваться библиотеками, информационными ресурсами, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых, лечебных и других структурных подразделений техникума в соответствии с коллективным договором и иными локальными актами техникума; повышать свою профессиональную подготовку, проходить переподготовку и повышение



своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обжаловать приказы и распоряжения администрации техникума в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

- выбирать методы и средства обучения, обеспечивающие высокое качество образовательного процесса.

- иметь рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- получать своевременную и в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, категорией, количеством и качеством выполненной работы.

За успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой деятельности техникума для работников устанавливаются различные формы морального и материального поощрения.

- иметь обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. На социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных, установленных законом, случаях, педагогические работники - на получение пенсии по выслуге лет до достижения пенсионного возраста.

6.2. Для педагогических работников техникума:

- устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

- удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

- не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, возможность оплаты длительного отпуска за счет приносящей доход деятельности техникума и другие вопросы определяются Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

## **7. Обязанности Работников.**

7.1. Работники техникума обязаны:

- соблюдать трудовое и иное законодательство Российской Федерации, Устав техникума;

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты техникума, выполнять решения органов управления техникума, требования по охране труда и технике безопасности;

- строго следовать профессиональной этике;

- поддерживать порядок и дисциплину на территории техникума (в учебных аудиториях, лабораториях и др.), бережно относиться к имуществу техникума;

- своевременно ставить в известность администрацию техникума о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные на них обязанности.

Работники техникума несут иные обязанности в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом техникума, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными локальными актами техникума.

7.2. Педагогические работники техникума также обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса, способствовать развитию у обучающихся самостоятельности, инициативы, творческих способностей;

- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки;

- уважать личное достоинство обучающихся, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии, оказывать им помощь в организации самостоятельной работы;

- иметь необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности в области коррекционной педагогики, подтвержденную документами об образовании;
- проходить соответствующую переподготовку по профилю деятельности техникума;
- обеспечивать высокую эффективность педагогического процесса;
- соблюдать нормы профессиональной этики;
- не реже 1 раза в 5 лет повышать квалификацию, свой профессиональный уровень и коммуникативную культуру, обеспечивать необходимый профессиональный уровень педагогической деятельности, гарантирующей соблюдение прав обучающихся на получение качественного образования;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение результатов трудовой деятельности;
- обеспечивать выполнение учебных программ в полном объеме;
- обеспечивать качественное оказание образовательных услуг в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- поддерживать дисциплину в техникуме на основе уважения человеческого достоинства обучающегося;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей или других лиц;
- выполнять условия трудового договора, коллективного договора, договора с родителями, должностную инструкцию, правила техники безопасности;
- проходить периодически по приказу Руководителя техникума медицинские обследования;
- нести личную ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье каждого ребенка в установленном законом порядке;

## **8. Права и обязанности Работодателя и Руководства**

### 8.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа Работников;
- требовать от Работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и Работников;
- требовать от Работников соблюдения настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами;
- принимать локальные нормативные акты;
- по заявлению Работника разрешать ему работу по другому трудовому договору в техникуме по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

### 8.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- организовывать труд педагогов и других работников техникума так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, неисправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;
- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности техникума, поддерживать и поощрять лучших работников.
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- улучшать условия труда сотрудников и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарным правилам;
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и обучающимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране.
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям (ст. 370 ТК РФ);
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении техникумом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ФЗ от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. от 29.12.2004 N 202-ФЗ));
- 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, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами .

## 9. Рабочее время и время отдыха

9.1. В техникуме устанавливается 5 - дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40 - часовой, для педагогических работников 36 - часовой рабочей недели.

9.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

9.3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

9.4. В связи с производственной необходимостью допускается привлечение к работе сотрудников техникума в выходные и праздничные дни согласно приказа Руководства в соответствии со статьей 113 ТК РФ.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

9.5. Расписание занятий составляется Руководством техникума исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

9.6. Руководство техникума привлекает педагогических работников к дежурству по техникуму в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 мин. до начала занятий и продолжаться не более 20 мин. после окончания занятий данного преподавателя. График дежурства составляется на месяц и утверждается Работодателем.

9.7. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и мастеров производственного обучения. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в техникуме они могут привлекаться администрацией к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий, в пределах установленного им рабочего времени.

9.8. Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания обучающихся - одного часа, занятия кружков, секция – в соответствии с Правилами САНПИНа.

9.9. Работникам техникума предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Всем педагогическим работникам отпуск предоставляется 56 календарных дней. Право на ежегодный отпуск у работника возникает по истечении шести месяцев его непрерывной работы в техникуме. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководством техникума не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок возможно в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Допускается предоставление отпуска по частям, При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

## 10. Оплата труда

10.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, объема и сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

10.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме в следующие дни:

- до 25 числа каждого месяца - до 40 % от основного размера заработной платы, установленного трудовым договором;
- до 10 числа каждого месяца – окончательный расчет по заработной плате, установленной трудовым договором.

10.3. Работодатель устанавливает следующие доплаты:

- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий;
- за работу в ночное время;
- персональные надбавки за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ежемесячно выплачивается компенсация расходов на приобретение периодических изданий и литературы в сумме ста рублей. Данная компенсация не подлежит налогообложению.

10.4. Порядок оплаты труда конкретизируется в Положении об оплате труда и Положении о материальном стимулировании, с которым Работники знакомятся под расписку.

## 11. Дисциплина труда

11.1. За успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой деятельности техникума для работников устанавливаются различные формы морального и материального поощрения.

11.2. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, проявление инициативы и предприимчивости по решению руководства техникума и на основании представления непосредственного начальника работники могут быть поощрены:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением ценным подарком, почетной грамотой;
- представлением к званию лучшего по профессии.

Поощрения объявляются приказом Руководителя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

11.3. За совершение дисциплинарного проступка – то есть, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей – Руководством техникума к нему могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

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

11.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. В случае отказа Работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не

считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. 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.

11.5. Приказ Руководства техникума о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. В соответствии со статьей 66 ТК РФ сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

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

11.7. Педагогические работники техникума, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы по п. 8 ст. 81 ТК РФ. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, др. нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

Педагоги техникума могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося в соответствии с Законом "Об образовании в Российской Федерации".

К методам воспитания, связанным с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося относятся:

- применение физической силы;
- принудительное физическое воздействие;
- угрозы;
- преднамеренная изоляция;
- предъявление чрезвычайных требований, не соответствующих учебной программе;
- оскорбление и унижение достоинства;
- необоснованная систематическая критика обучающегося, выводящая его из душевного равновесия;
- постоянная негативная характеристика обучающегося и негативное демонстрационное отношение к обучающемуся.

## **12. Техника безопасности и производственная санитария**

12.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Гострудинспекции), предписание органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

12.2. Все работники техникума, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и

технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определённых видов работ и профессий.

12.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний все работники должны строго выполнять общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для техникума; их нарушение влечёт за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в пункте 11.3.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором техникума с учетом мнения представительного органа работников.

13.2. Правила внутреннего трудового распорядка хранятся у Руководства, а также вывешиваются в помещении на видном месте.

13.3. Настоящие Правила являются обязательными для Работников, Работодателя и Руководства.

13.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими Правилами, Работники и Работодатель руководствуются трудовым законодательством.