

Министерство образования и науки Пермского края
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Березниковский медицинский колледж»



Утверждено приказом директора
№ 01-05-72 «о» от 14.11.2025 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БЕРЕЗНИКОВСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

2025

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и Работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Березниковский медицинский колледж» (далее – колледж), ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества работ, повышению производительности труда и воспитанию у Работников колледжа ответственности за результаты работы колледжа.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом.

1.4. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми работниками Колледжа.

1.5. Настоящие Правила доводятся до сведения каждого Работника.

1.6. Настоящие Правила разработаны в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным образовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;
- Уставом ГБПОУ «Березниковский медицинский колледж».

2. Порядок приема на работу

2.1. Прием на работу в образовательное учреждение (ОУ) производится посредством заключения трудового договора (получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ). Право подписания трудового договора принадлежит директору ОУ. Запрещается прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от возраста претендента (ст.64 ТК РФ). В трудовом договоре указываются паспортные данные Работника и реквизиты Работодателя – юридического лица. Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан указать свой ИНН, а так же сведения о

представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями. Кроме того, должны быть указаны место и дата заключения трудового договора. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из предусмотренных сведений, то это не признает трудовой договор незаключенным и не влечет его расторжение. В этом случае трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые вносятся непосредственно в текст договора. Условия трудового договора делятся на обязательные для включения в трудовой договор и дополнительные условия. Обязательным условием является указание места работы. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из обязательных условий, то это не признает трудовой договор незаключенным и не влечет его расторжение. Недостающие условия прописываются в приложении к трудовому договору либо в отдельном соглашении, заключаемом в письменной форме. И приложение, и соглашение являются неотъемлемой частью договора. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности Работника и Работодателя. При этом не включение в трудовой договор каких-либо из прав или обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей (ст.57 ТК РФ).

2.2. Прием на работу оформляется приказом по ОУ, который объявляется Работнику под подпись. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст.61 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- трудовая книжка;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ИНН;
- документы об образовании (при зачислении на работу, требующую специальных знаний).

2.4. При приеме на работу специалист по кадрам знакомит Работника, до подписания трудового договора:

- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (под роспись);
- с должностной инструкцией (под роспись) и вручает второй экземпляр на руки.

2.5. Уполномоченные лица знакомят Работника с нормами производственной санитарии и гигиены труда, разъясняют правила противопожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте.

2.6. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

- для рядовых работников — не более 3 месяцев;
- для заместителей директора, главного бухгалтера — до 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытательном сроке указывается

в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.7. Испытательный срок не устанавливается для следующих лиц (ст. 70 ТК РФ):

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования при одновременном выполнении условий:
 - образовательное учреждение имеет государственную аккредитацию, лицо впервые поступает на работу, работа по полученной специальности, и со дня окончания образовательного учреждения прошло не более одного года;
 - избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8. В период испытательного срока на работников полностью распространяется Трудовой кодекс РФ (ст. 70 ТК РФ).

2.9. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.10. 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.

3. Условия труда

3.1. Продолжительность рабочего дня:

- для административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП) составляет 40 часов в неделю; продолжительность ежедневной работы – 8 часов, с понедельника по четверг – с 8.30 до 17.30, в пятницу – с 8.30 до 16.30 (рабочий день сокращен на 1 час за счет обеденного перерыва продолжительностью 48 минут в течение 5 рабочих дней п. 3.3. настоящих правил

- для педагогических работников колледжа устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в 1 неделю; продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностной инструкцией и трудовым договором;

- для водителя – 40 часов в неделю, ненормированный рабочий день.

3.2. Работникам устанавливаются выходные дни:

суббота, воскресенье – для АУП, УВП;

воскресенье – для педагогических работников.

3.3. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания:

Обеденный перерыв - 48 минут с 12.00 до 12.48 для АУП и УВП.

Педагогические Работники индивидуально устанавливают перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня в перемены между занятиями.

3.4. Для АУП и УВП продолжительность рабочего дня, непосредственно

предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час вне зависимости от продолжительности рабочей недели (ст.95 ТК РФ).

3.5. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.6. Ночным считается время с 22 до 6 часов (ст.96 ТК РФ). Каждый час работы в этот период должен оплачиваться в повышенном размере. Доплата за каждый час работы в ночное время при сменном режиме работы определена в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада).

3.7. Сверхурочная работа – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени – ежедневной работы (смены).

3.7.1. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.7.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без согласия работника допускается:

- для производства работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное (функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с

федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.9. Сверхурочная работа компенсируется Работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.10. Не является сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего времени для лиц с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и работников, работающих по совместительству (ст. 44 ТК РФ). Не признается сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при работе в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

3.11. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60,1 ТК РФ).

3.12. Работодатель организует учет прибытия работников на рабочие места и контролирует выполнение сотрудниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), педагогическим работникам – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

3.14. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года (ст. 121 ТК РФ).

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, с учетом обеспечения нормальной работы ОУ и условий отдыха Работников. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков составляется на каждый год в срок не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников образовательного учреждения.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за две недели до его начала.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- работникам в случае болезни — на три дня в течение года по личному заявлению гражданина без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт болезни (Основы законодательства об охране здоровья граждан);
- до пяти календарных дней работникам в случаях рождения ребенка, регистрации

брака, смерти близких родственников;

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

4. Особенности регулирования труда педагогических работников

4.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие профессиональное образование среднего, высшего или послевузовского профессионального образования.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, Коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

4.3. Учебная нагрузка педагогическому работнику устанавливается не более 1440 часов в год.

4.4. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из установленной тарифной ставки (стоимость ученико-часа) и утвержденной учебной нагрузки. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

4.5. Рабочий день педагога начинается за 15 минут до начала его уроков. После начала урока и до его окончания педагог и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Педагог не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора ОУ, и в перерывах между занятиями.

4.6. Примерная педагогическая нагрузка на новый учебный год определяется до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором ОУ и педагогическим работником. Окончательный объем учебной нагрузки устанавливается до 01 сентября приказом по учреждению. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества учебных групп, других исключительных случаев, попадающих под условия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ), а так же по обоюдному согласию сторон.

4.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающих их учебную нагрузку до начала каникул. По соглашению администрации и педагога в период каникул он может выполнять другую работу.

4.8. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия методических объединений должны продолжаться не более 1,5 часа.

4.9. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;

- удалять обучающихся с уроков (занятий) без уведомления администрации ОУ и последующего (после окончания учебных занятий) разрешения конфликтной ситуации.

4.10. Администрации колледжа запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.11. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в группе только с разрешения директора и его заместителя. Вход в аудиторию после начала урока (занятия) разрешается только директору и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников колледжа и родителей (законных представителей) обучающихся.

5. Основные права работника

5.1. Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на

забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6. Основные права работодателя

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

7. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

7.1. Своевременно и точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

7.2. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7.3. Проводить индивидуальную работу с сотрудниками, планировать и осуществлять развитие персонала.

7.4. Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями ОУ.

7.5. Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7.6. Своевременно и в полном размере оплачивать труд работников.

8. Основные обязанности работника

Работник обязан:

8.1. Добросовестно выполнять должностные обязанности, определенные ему должностными инструкциями, трудовым договором, законодательством о труде РФ, Законом РФ «Об образовании», Уставом ОУ, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда.

8.3. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

8.4. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность ОУ.

8.5. Бережно относиться к имуществу ОУ, в т. ч. к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, использовать оборудование правильно и по назначению. Бережно относиться к вверенной документации. Содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии. Поддерживать чистоту на рабочем месте.

8.6. Эффективно, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы.

8.7. Не разглашать конфиденциальные сведения об участниках образовательного процесса ставшие ему известными в связи с работой в ОУ.

8.8. Соблюдать требования противопожарной безопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии.

8.9. Быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям учащихся, воспитанников и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать, уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей, соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

8.10. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию.

8.11. Быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах.

8.12. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

8.13. Нести ответственность за жизнь и здоровье детей. Во время образовательного процесса, при проведении внегрупповых мероприятий и мероприятий вне колледжа, организуемых ОУ, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками и другими работниками ОУ; при травмах и несчастных случаях оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации ОУ.

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство и другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности ОУ, работники поощряются:

- объявление благодарности;
- выплата премии, стимулирующих надбавок в соответствии с положением об оплате

труда;

- награждение грамотой.

9.2. Поощрения оформляются приказом по ОУ, объявляются работнику или коллективу работников публично.

9.3. За высокие показатели и значительный личный вклад в развитие ОУ, проявленные деловые, профессиональные качества и способности работники поощряются выдвижением на вышестоящие должности, представлением к присвоению почетных званий, знаков отличия, грамотами и другими видами поощрений, повышающими социальную обеспеченность и защищенность работников и членов их семей.

10. Ответственность за упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины

10.1. Нарушения трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей влекут за собой дисциплинарную ответственность работника.

10.2. За нарушения трудовой дисциплины применяется (ст. 192 ТК РФ):

10.2.1. замечание;

10.2.2. выговор;

10.2.3. увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ):

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.6), в т.ч.:

- прогула (прогул - отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а»);

- появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б»);

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. «в»);

- совершения по месту работы хищения (в т. ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. «г»);

- нарушение работником требований по охране труда, если что нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д»);

- совершения виновных, действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7);

- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее

возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (ст. 83 ТК РФ).

10.3. Работник, совершивший нарушение трудовой дисциплины, обязан предоставить объяснения в письменном виде по факту нарушения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, либо получен отказ работника от письменного объяснения, его непосредственным руководителем совместно с работником ОК, членом профкома составляется акт (ст. 193 ТК РФ). Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.4. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника (под роспись) и трудового коллектива. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

10.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно по факту совершения и обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения (ст. 193 ТК РФ).

10.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст. 193 ТК РФ), что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю (ст. 238 ТК РФ).

10.7. Работодатель по собственной инициативе, по ходатайству непосредственных руководителей, представительного органа работников по просьбе самого работника имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять с него взыскание за добросовестную работу, результативность и безупречное поведение (ст. 194 ТК РФ).

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

11. Изменение трудового договора

11.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя (перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 75.1 ТК РФ), то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

11.2. Работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. Временный перевод возможен 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.

11.3. Возможен перевод работника, без его согласия на срок, до одного месяца, на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя 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 указанные обстоятельства вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ). Оплата труда работника при данном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 75.1 ТК РФ).

11.4. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой статьи 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

12. Основания прекращения трудового договора

12.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ: по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ); по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ); по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

12.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (течение срока предупреждения об увольнении начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении). Таким образом, в случае, если работодатель отказывается принять заявление, достаточно зафиксировать факт передачи заявления (например, свидетельскими показаниями) и по истечении двух недель договор считается расторгнутым (ст. 80 ТК РФ). По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

12.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым знакомится работник под роспись.

12.4. Днем увольнения считается последний день работы.

12.5. В день увольнения работодатель выдает работнику трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника за прогул или в случае лишения свободы работника, а так же при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку

после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (ст. 84.1 ТК РФ).

13. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором образовательного учреждения.

Извлечения из Правил внутреннего трудового распорядка размещаются на информационном стенде, Правила публикуются на официальном сайте колледжа.