

Согласовано
Председатель Совета ГБПОУ АО «ПТПТ»
С.И.Мариц
«22» марта 2021г.
Протокол № 2
От «28» марта 2021г.



УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ АО «ПТПТ»
Н.И.Шереметова
Приказ № 59 от
«23» марта 2021г.

Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБПОУ АО «Плесецкий торгово-промышленный техникум»

1. Общие положения.

1.1. Граждане России имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учётом общественных потребностей.

1.2. Обязанность каждого способного к труду гражданина - соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, способствующих рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству труда, повышению производительности труда.

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

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда и производительности, эффективности производства.

1.5. Право на занятие педагогической деятельностью.

1.5.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утвержденными Правительством Российской Федерации.

1.5.2. 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 и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие преступления;

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица, 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 не реабилитирующим основаниям, могут быть

допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2. Порядок приёма работников.

2.1.Трудовые отношения, складывающиеся между техникумом и работником, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Уставом техникума, данными Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и должностными инструкциями работников техникума.

2.2.Работники техникума принимаются на работу путём заключения трудового договора о работе в техникуме. Приём на работу оформляется приказом директора техникума, который объявляется работнику под роспись. Оформляется согласие на обработку персональных данных.

2.3.Возможности заключения трудового договора могут быть ограничены законодательством.

2.4.При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу, предъявляет работодателю:

– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях *совместительства*;

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и (или) документ, подтверждающий специальность или квалификацию;

– документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим обстоятельствам, 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;

- заключение по результатам предварительного медицинского осмотра;

2.4.1.При поступлении на работу работник заполняет согласие на обработку персональных данных.

2.4.2.При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка оформляется работодателем. В случае отсутствия у лица, поступившего на работу, трудовой книжки в связи с её 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. Фактическим допущением к работе соответствующим должностным лицам считается заключение трудового договора независимо от того, был ли приём на работу оформлен надлежащим образом.

2.6. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация техникума обязана:

2.6.1.Ознакомить поступающего на работу с должностной инструкцией по поручаемой работе (под роспись), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности.

2.6.2.Ознакомить поступающего на работу с Уставом техникума, локальными актами, Правилами внутреннего распорядка для работников техникума.

2.6.3.Проинструктировать поступающего на работу по правилам охраны труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности.

2.7. На всех работников ведутся трудовые книжки, если работа в техникуме является для работника основной. По желанию работника сведения о работе в техникуме по

совместительству вносятся в трудовую книжку работника.

3. Право на занятие педагогической деятельностью

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

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 частью третьей ст. 331 ТК РФ;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-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 части второй ст. 331 ТК РФ, 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 не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4. Особенности отстранения от работы педагогических работников

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

5. Порядок увольнения работников.

5.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством:

5.1.1. По соглашению сторон.

5.1.2. Прекращение срочного трудового договора.

5.1.3. По инициативе работника (по собственному желанию), предупредив об этом администрацию техникума за две недели в письменном виде.

5.1.4. По инициативе администрации техникума по основаниям и в порядке, определенном действующим законодательством.

5.1.5. По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

5.2. Трудовой договор может быть расторгнут администрацией техникума в случаях:

5.2.1. Ликвидации образовательного учреждения и (или) филиала

5.2.2. Сокращения численности работников.

5.2.3. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния здоровья (в соответствии с медицинским заключением) или недостаточной квалификации (подтверждённой результатами аттестации).

5.2.4. Смены собственника имущества техникума (в отношении директора, зам. директора, гл. бухгалтера).

5.2.5. Неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

5.2.6. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствие на работе без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

г) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

д) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации техникума;

е) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

ж) в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.3. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1. Призыв работника на военную службу, или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (выплачивается двухнедельное пособие);

2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3. Неизбрание на должность;

4. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5. Признание работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

6. Смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или Правительства Архангельской области;

8. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9. Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечёт за собой возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11. Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12. Возникновение установленных трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, ограничение на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

13. Возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2,8,9,10 или 13 части первой статьи 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

При возникновении установленных ТК РФ и иными федеральными законами ограничений, которые исключают возможность исполнения педагогическим работникам своих обязанностей, трудовой договор подлежит прекращению по пункту 13 части первой статьи 83 ТК РФ.

5.4. Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных трудовым кодексом или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

- Заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определённую должность или заниматься определённой деятельностью;

- Заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- Отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- Заключение трудового договора в нарушение установленных трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

5.5. Не допускается увольнение работника по инициативе администрации (за исключением случая ликвидации техникума или филиала) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5.6. Днём 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).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии с статьёй 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

6. Основные права и обязанности работника техникума.

Круг обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утверждёнными в установленном порядке.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным;
- 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, 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 настоящим Кодексом, 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, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым Кодексом, иными федеральными;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- Выполнять установленные нормы труда (для педработников - педагогическая нагрузка, для обслуживающего персонала - нормы времени, график работы, обслуживаемые площади);
- Следить за порядком и чистотой в учебных кабинетах, мастерских и других помещениях техникума;
- Быть корректными, вежливыми в отношении с обучающимися и коллегами по работе.

7. Основные права и обязанности администрации техникума.

7.1. Администрация техникума обязана соблюдать действующее законодательство, нормативные правовые акты, Устав техникума и его локальные нормативные акты, условия коллективных соглашений и трудовых договоров.

7.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, --
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 6 числа каждого месяца, следующего за отработанным месяцем, 21 числа каждого месяца - авансовые выплаты.
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

-Обеспечивать систематическое повышение условий производственной квалификации работников и уровня их педагогических (для педработников), экономических и правовых знаний, создавать условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях.

- Всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников в управлении техникумом, в полной мере используя заседания педагогического совета, производственных собраний, профсоюзных собраний, заседания Совета техникума.

7.3.Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях, совместно или по согласованию с профсоюзной организацией техникума, а также с учётом полномочий трудового коллектива.

8. Рабочее время и его использование.

8.1.Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха, питания при пятидневной рабочей неделе устанавливается следующее:

Категория работников	Окончание работы	Начало работы	Обед
Для женщин и педработников (36- часовая рабочая неделя) п.Савинский	Понедельник	-	12.30- 13.30
	четверг	8.00	
	16.30 Пятница	8.00	12.30-13.00
Для женщин и педработников (36- часовая рабочая неделя) п. Плесецк	Понедельник	-	12.00-13.00
	четверг	8.30	
	17.00 Пятница	8.30	12.30-13.00
	15.00		

Для мужчин, не относящихся к категории педработников (40-часовая рабочая неделя)	Понедельник - четверг 17.15	08.00	12.00-13.00
	Пятница 15.30	08.00	12.00- 12.30
Работники столовой, сторожа, уборщицы	Согласно графика рабочего времени, обслуживающих помещений		
Преподаватели	Согласно графика учебного процесса, расписания уроков		
Бухгалтерия	Понедельник четверг 17.00	08.30	12.00 - 13.00
	Пятница 14.30	08.00	12.30-13.00
Воспитатели общежития п. Савинский	Понедельник пятница 23.00	16.00	
Воспитатели общежития п. Плесецк	Понедельник пятница 22.00	15.00	

8.2. В соответствующих случаях продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерывов для отдыха и приёма пищи, определяется графиками сменности, утверждёнными директором или его заместителем по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели или другой учебный период.

График сменности доводится до сведения рабочих и служащих не позднее чем за 1 (один) месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

8.3. Учёт явки работников на рабочие места осуществляют соответственно:

Директор	Зам. директора, гл.бухгалтер, зав. производством, юрисконсульт, инженер по охране труда, секретарь
Старший мастер	Мастера п/о
Зам. директора по УР	Преподаватели
Зам. директора по ВиСР	Классные руководители, библиотекарь, социальный педагог. воспитатели общежития
Заведующий хозяйством	Обслуживающий персонал
Зав. производством столовой	Работники столовой

8.4. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего рабочий или служащий заявляет об этом старшему по работе (замдиректора), который обязан незамедлительно принять меры к замене сменщика другими работниками.

8.5. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания устанавливать нельзя (сторожа, вахтёры) им создаются условия для приготовления пищи на рабочем месте (предоставляется электрическая плитка, электрочайник). Уход с рабочего места для принятия пищи для данной категории работников запрещается.

8.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе администрации (сверхурочная), так и по инициативе работника (совместительство). Привлечение к сверхурочным работам производится только с письменного согласия работника в случаях, установленных ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 (четырёх) часов в течение 2 (двух) дней подряд и 120 часов в год.

8.7. Педагогическая нагрузка преподавателей и читающие педагогические часы мастеров производственного обучения утверждается приказом директора не позже 5 сентября нового учебного года.

8.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией техникума по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы техникума и благоприятных условий для отдыха работников техникума.

8.9. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за 2 (две) недели до начала календарного года и доводится до сведения всех рабочих и служащих.

Запрещается в рабочее время:

1) Отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей (исключая участия работников техникума в РВК, КПН, Совете посёлка, и участие в облагораживании территории техникума).

2) Созывать собрания, заседания и всякого рода совещания, которые не имеют прямого отношения к производственной деятельности.

9. Поощрения за успехи в работе.

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, для педагогических работников – применение инновационных технологий, а также сохранение контингента обучающихся, личный вклад в развитие материальной базы техникума, применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение знаками отличия, медалями и орденами;
- присвоение почётных званий.

9.2. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального поощрения. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до всего коллектива и заносятся в трудовую книжку. Коллектив техникума, учитывая заслуги своих коллег, выдвигают кандидатуры работников для морального и материального поощрения.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

10.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечёт за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных ТК РФ.

10.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация техникума имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

10.3. До принятия дисциплинарного взыскания работник предъявляет в отдел кадров объяснение в письменной форме. В случае отказа дать письменное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.4. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

- За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.5. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику

под расписку в течение трёх дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

10.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Администрация до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

10.7. Администрация обязана рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении директором техникума, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий договора и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае, если факты нарушений подтвердились, учредитель обязан применить к директору или директор к своим заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

10.8. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте, в случае необходимости в Правила могут вноситься изменения и дополнения через Совет техникума.

Председатель Профкома

ГБПОУ АО «ПТПТ»

Зуб
Е.А.Зуева

«19» *марта* 2021г.