

Министерство образования и науки Красноярского края
Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
(среднее специальное учебное заведение)
«Норильский педагогический колледж»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

КГБОУ СПО «НПК»

_____ В.И.Макарова

УТВЕРЖДАЮ:

директор КГБОУ СПО

«Норильский педагогический колледж»

_____ С.В. Капин

Приказ № _____

от « ____ » _____ Г

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования
«Норильский педагогический колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка приняты в целях содействия эффективной организации труда работников Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Норильский педагогический колледж» (далее КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»), укрепления трудовой дисциплины, а также в целях регламентации основных условий трудовых отношений:

- порядка приема и увольнения работников;
- основных прав работника и работодателя;
- основных обязанностей работника и работодателя;
- рабочего времени работника;
- оплаты труда работника;
- времени отдыха работника;
- порядка предоставления работнику и использования им отпусков;
- порядка выплаты работнику денежной компенсации взамен ежегодного оплачиваемого отпуска;
- видов и порядка поощрения работника;
- ответственности работодателя и работника;
- организации труда работников.

1.2. В настоящих Правилах используются следующие понятия и сокращения:

- работодатель – КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»
- работник - преподаватели, обслуживающий и технический персонал КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»;
- ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;
- основной отпуск - ежегодный оплачиваемый отпуск работника;
- дополнительный отпуск за работу в РКС - дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый в соответствии со ст. 321 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим в районах Крайнего Севера;
- учебный отпуск - дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст.ст. 173, 174, 175, 176, 177 Трудового кодекса Российской Федерации;
- отпуск без сохранения заработной платы - отпуск, предоставляемый работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации;
- график отпусков - очередность предоставления отпусков работникам.

1.3. Требования, предусмотренные настоящими Правилами, а также предусмотренный ими порядок урегулирования условий трудовых отношений одинаково обязательны для работодателя и работника.

Несоблюдение работником норм поведения, установленных настоящими Правилами, действующим законодательством, а также локальными

нормативными актами работодателя, влечет применение к работнику мер дисциплинарного воздействия.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Порядок приёма и увольнения работников определяется ТК РФ и иными законодательными актами РФ, регулирующими трудовые правоотношения.

2.2. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают при заключении трудового договора в порядке и по основаниям, установленным трудовым законодательством РФ.

2.3. Замещение и освобождение должностей (рабочих мест) КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж» производится должностным лицом, обладающим правом замещения и освобождения должностей, предусмотренных штатным расписанием КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»

2.4. При приёме на работу директор обязан потребовать у поступающего на работу лица документы, определенные ст. 65 ТК РФ, а также иные предусмотренные законодательством РФ документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (заверенная кадровой службой копия);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний «при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки»;
- справка о наличии или отсутствии судимости;
- медицинская книжка.

Приём на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Молодые специалисты, окончившие высшие и средние профессиональные учебные заведения с отрывом от производства, принимаются на работу как при наличии удостоверения о направлении на работу установленного образца, так и на общих основаниях.

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством и правилами внутреннего распорядка.

2.5. Администрация имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами (на проведение части из них необходимо получить согласие работника):

- анализом предоставленных документов;
- собеседованием;
- установлением испытательного срока.

2.6. На основании личного заявления лица, поступающего на работу, о заключении с ним трудового договора с письменной резолюцией директора о согласии заключить такой договор составляется трудовой договор между работодателем и поступающим на работу лицом.

2.7. Трудовой договор между работодателем и работником заключается в письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и директором. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой вшивается в личное дело работника.

Дополнения и изменения в заключенный трудовой договор вносятся путем заключения между работодателем и работником дополнительного соглашения либо (при большом объеме вносимых изменений) путем подписания сторонами новой редакции трудового договора.

2.8. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему выдается заверенная надлежащим образом копия указанного приказа.

2.9. На основании документов, представленных лицом, поступающим на работу, формируется личное дело.

Личное дело работника оформляется и формируется в установленном законодательством РФ порядке. Все документы, составляющие личное дело работника, должны быть подобраны по хронологии событий (фактов), учтены в описи документов, прилагаемой к каждому личному делу.

2.10. При приеме на работу руководитель обязан:

- ознакомить работника с Уставом КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж» настоящими Правилами; должностной инструкцией; Положением о порядке установления доплат и надбавок руководителям, преподавателям, обслуживающему персоналу Краевого государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Норильский педагогический колледж»; иными документами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также разъяснить его права и обязанности;
- проинструктировать работника по правилам техники безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

2.11. Трудовой договор между работодателем и работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

2.12. Расторжение трудового договора оформляется распоряжением директора.

При осуществлении увольнения работника по инициативе работодателя приказ об увольнении должен быть полным и мотивированным, содержать причины и основания производимого увольнения.

Приказ об увольнении составляется в 3 экземплярах, по одному для работника, личного дела, бухгалтерии. Экземпляр приказа об увольнении хранится в личном деле работника.

2.13. Ознакомление работника с приказом об увольнении, внесение в трудовую книжку работника записи об увольнении, а также выдача работнику трудовой книжки производится в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

2. Основные права работника

3.1. Работник при исполнении возложенных на него трудовым договором обязанностей имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- 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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных действующим законодательством формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном действующим законодательством;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном действующим законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ.

4. Основные обязанности работника

4.1. Работник обязан:

- добросовестно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, настоящими Правилами, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами работодателя, а также действующим законодательством;
- соблюдать трудовую дисциплину, установленный режим рабочего времени;
- использовать рабочее время для производительного труда, эффективного выполнения возложенных на него обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, систематически повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, курение в помещениях колледжа запрещено;
- соблюдать правила этики поведения в коллективе, проявлять такт, внимание и вежливость к сотрудникам и посетителям;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный работодателем порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, правильно и по назначению использовать переданные им для работы оборудование, материалы;
- своевременно сообщать непосредственному руководителю причину и время отсутствия на работе;
- незамедлительно сообщать директору либо заместителям директора о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- при увольнении своевременно сдать закрепленные за ним материальные ценности, а также находящиеся у него служебные документы;
- выполнять установленные нормы труда;
- иные обязанности, установленные действующим законодательством РФ.

5. Основные права работодателя

5.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения возложенных на них трудовых обязанностей, трудовой дисциплины и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения требований настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ.

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ознакомить работника, поступающего на работу, с настоящими Правилами, должностной инструкцией, порядком хранения и использования персональных данных работника, иными локальными нормативными актами, обеспечивающими надлежащее выполнение работником трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- отстранять от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, в данный рабочий день, отстранять от работы работника, не прошедшего в установленные сроки медицинский осмотр;
- обеспечивать и организовывать в установленные сроки необходимое повышение квалификации и аттестации работников;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- обеспечивать рациональное расходование фондов заработной платы и материального поощрения, других поощрительных фондов, правильное применение действующих условий оплаты труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящими правилами;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных действующим законодательством формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, иными нормативными актами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей по вине администрации КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами;
- иные обязанности, установленные действующим законодательством РФ.

7. Рабочее время работника

Режим работы колледжа с 9⁰⁰ до 18⁰⁰.

7.1. Для сотрудников, работающих по 5-дневной рабочей неделе:

- работники административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала время работы установлено с 9.20 до 16.32, перерыв – 30 минут (в соответствии со ст. 108 ТК РФ).

7.2. Рабочий день преподавателя, исходя из его должностных обязанностей, состоит из 2-х частей:

- первая – выполнение педагогической нагрузки;

- вторая – проведение работы с обучающимися, участие в работе педагогических советов, семинарах, заседаний методических комиссий, совещаний и т.д.

Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 720 педагогических часов. В других случаях допускается превышение этой нормы в связи с производственной необходимостью (отсутствие педагогических работников, необходимость выполнения учебного плана и пр.).

7.3. Иной режим рабочего времени устанавливается для отдельных работников: лаборанты, сторожа в соответствии со ст.104 ТК РФ

устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период рабочего времени составляет один год.

7.4. Продолжительность рабочего времени работника:

- ✓ для мужчин – 40 часов в неделю;
- ✓ для женщин – 36 часов в неделю;
- ✓ для педагогических работников сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня преподавателя строго не регламентирована.

8. Оплата труда работника

8.1. Размер заработной платы работнику устанавливается на основании штатного расписания, Закона Красноярского края от 29.10.2009г. №9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений»; постановления Правительства Красноярского края от 30 сентября 2014 года №463-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 №648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»; приказа Министерства образования и науки Красноярского края от 30.09.2014 года №39-04/1 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 №987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»; приказа Министерства образования и науки Красноярского края от 09.10.2014 года №40-04/1 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 №988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» и на основании письма Министерства образования и науки Красноярского края от 16 июня 2014 года №75-7392 «О совершенствовании системы оплаты труда» и Положения об оплате труда работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Норильский педагогический колледж».

8.2. За выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, Работнику выплачиваются:

- должностной оклад;

- при повышении оплаты труда в целом по учреждению, включая изменения в связи с инфляцией, должностной оклад Работника изменяется на общий коэффициент повышения;
 - процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера (приравненных к ним местностях) выплачивается в порядке, определяемом ст. 317 ТК РФ;
 - районный коэффициент к заработной плате 1,8;
- 8.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в следующие сроки:
- 9-го числа каждого месяца первая выплата;
 - 24-го числа каждого месяца вторая выплата
- путём перечисления денежных средств на картсчёт работника, открытый в банковском учреждении.

9. Время отдыха работника

9.1. Педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

9.2. Работникам других категорий устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Отдельным категориям работников рабочая неделя, а также выходные дни определяются трудовым договором.

9.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска, дополнительные отпуска за работу в РКС, за выслугу лет, учебные отпуска предоставляются работнику на основании графика отпусков, составляемого в соответствии с действующим законодательством и в порядке, определенном настоящими Правилами.

9.4. Работнику, в случае вступления в действие законов, иных нормативных актов, предусматривающих иные (новые) основания предоставления отпусков, кроме определенных настоящими Правилами, предоставляются соответствующие виды отпусков установленной продолжительности.

9.5. Основной отпуск предоставляется в соответствии со ст. 115 ТК РФ:

- работникам - продолжительностью 28 календарных дней;
- преподавателям – продолжительностью 56 календарных дней.

9.6. Работник в соответствии с действующим законодательством имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - отпуск, предоставляемый в дополнение к основному отпуску, с сохранением заработной платы. Основанием для данного вида отпуска являются:

- работа в определенных условиях труда;
- особый характер работы;

9.7. Работнику в порядке, установленном настоящими Правилами, в соответствии с требованиями законодательства предоставляется дополнительный отпуск за работу в РКС продолжительностью 24 календарных дня.

9.8. Продолжительность основного и дополнительных отпусков работника исчисляется в календарных днях, при этом нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и оплате не подлежат.

9.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работника дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются только с основным отпуском, предоставляемым за период, в котором работником было заработано право на эти дополнительные отпуска.

9.10. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

9.11. По основаниям, предусмотренным ст. 128 ТК РФ, Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

9.12. Исчисление стажа, дающего право на отпуск, производится в соответствии с требованиями трудового законодательства.

9.13. Работник имеет право на оплату один раз в два года стоимости проезда, в пределах территории Российской Федерации, к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси) согласно ст. 325 ТК РФ, Закона Красноярского края от 3 декабря 2004 г. N 12-2668 "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями", Постановления Правительства Красноярского края от 15 июля 2014 г. N 288-П "Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств краевого бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

10.Порядок предоставления и использования отпусков

10.1. Основной отпуск, дополнительные отпуска за работу в РКС, за выслугу лет предоставляются работнику ежегодно по его письменному заявлению на имя директора.

10.2. На основании личных заявлений работников, с учетом условий организации работы работодателя, составляется график отпусков работников.

10.3. Об отказе от использования права на очередной отпуск (в случае соединения работником отпусков в соответствии со ст. 322 ТК РФ) работник уведомляет работодателя при составлении графика отпусков личным письменным заявлением. При отсутствии заявления работника на предоставление отпуска (в случае его неподачи) при составлении отпусков или отказе работника от использования права на отпуск в течение двух лет подряд, директор в соответствии с ч. 4 ст. 124, ч. 3 ст. 322 ТК РФ, в целях обеспечения условий труда, соответствующих требованиям охраны труда и здоровья работника, самостоятельно включает указанного работника в график отпусков. При этом дата начала отпуска работника определяется директором с учетом условий организации работы работодателя.

График отпусков составляется на следующий календарный год и утверждается уполномоченным лицом в срок не позже чем за две недели до наступления соответствующего календарного года.

Утвержденный график отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником. Отказ работника от использования отпуска после утверждения графика отпусков возможен только с согласия работодателя.

10.4. Право на использование отпуска за первый год работы у работодателя возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется в случаях, предусмотренных ст. 122 ТК РФ, а также на основании иных федеральных законов.

10.5. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется работнику в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

10.6. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. При этом о намерении использовать отпуск в то или иное время работник, обладающий льготным правом его использования, обязан уведомить директора при составлении графика отпусков посредством предоставления личного заявления с приложением документов, подтверждающих льготный правовой статус.

10.7. О времени отпуска работодатель извещает работника путем издания приказа директора о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, с которым знакомит работника под расписку не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

10.8. Выплата работнику заработной платы за период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске производится непосредственно перед уходом в отпуск, не менее чем за три дня до его начала.

10.9. Продление, перенос ежегодного оплачиваемого отпуска работника на другой срок производится в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

10.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части с условием, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней. При этом о своем желании разделить отпуск на части работник должен поставить в известность директора в своем письменном заявлении при составлении графика отпусков.

10.11. Дополнительный отпуск за работу в РКС предоставляется работнику вместе с основным отпуском на основании личного заявления работника на имя директора о предоставлении очередного отпуска.

10.12. Дополнительный отпуск за особый характер работы предоставляется работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы в порядке, установленном действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

10.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

Не используемые в связи с отзывом из отпуска дни отпуска предоставляются работнику на основании его письменного заявления на имя директора. Указанное заявление подается работником не позднее, чем за две недели до предполагаемой даты использования оставшихся дней отпуска.

По соглашению между работником и работодателем неиспользованная часть отпуска в связи с отзывом работника из отпуска может быть предоставлена работнику ранее указанного в письменном заявлении работника срока.

10.14. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии с порядком выплаты денежной компенсации взамен ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренным настоящими Правилами.

Замена отпуска денежной компенсацией категориям работников, определенных ст. 126 ТК РФ, не допускается.

10.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

При увольнении работника (кроме увольнения за виновные действия) по его письменному заявлению заработанные, но своевременно не использованные работником ежегодные оплачиваемые отпуска (в т.ч. неполной продолжительности) предоставляются ему с последующим увольнением.

Процедура предоставления отпуска с последующим увольнением производится в соответствии с порядком и условиями, установленными трудовым законодательством.

10.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника; ст. 124 ТК РФ;

10.16. Работникам, получающим образование соответствующего уровня (в т.ч. среднее, высшее, послевузовское профессиональное образование) впервые, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм по очной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, работодатель на основании письменного заявления работника и подтверждающего документа образовательного учреждения (справки-вызова установленного образца) предоставляет в соответствии со статьями 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ учебный отпуск.

Работники считаются успешно обучающимися и имеющими право на льготы, связанные с обучением, если они сдали все зачеты, выполнили все работы по дисциплинам учебного плана и у них к началу промежуточной аттестации (учебной сессии) нет задолженности за предыдущий курс (семестр).

Поступление в учебное заведение и обучение в нем работника, имеющего диплом о высшем профессиональном образовании соответствующей ступени ("бакалавр", "дипломированный специалист"), по образовательной программе, ориентированной на другую образовательную ступень (с присвоением квалификации "дипломированный специалист", "магистр" соответственно) того же образовательного уровня (высшее профессиональное образование), не является основанием для предоставления указанному работнику льгот, установленных законодательством для работников, совмещающих работу с обучением.

10.17. Если в период очередного оплачиваемого отпуска работник принимает участие в промежуточной аттестации (учебной сессии) в образовательном учреждении, а также в защите выпускной квалификационной работы, сдаче итоговых государственных экзаменов, очередной оплачиваемый отпуск данного работника прерывается приказом директора, изданным на основании личного заявления (заверенной телеграммы) работника и представленных им соответствующих подтверждающих документов. При этом директор своим приказом прерывает очередной оплачиваемый отпуск работника на весь период предоставляемого ему учебного отпуска.

10.18. Учебный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется директором не свыше продолжительности, установленной действующим законодательством. Время участия работника в промежуточной аттестации (учебной сессии), производимой образовательным учреждением, либо в защите выпускной квалификационной работы, сдаче итоговых государственных экзаменов (подтвержденные соответствующими документами), превышающее установленную законодательством продолжительность, на основании личного заявления работника оформляется приказом о предоставлении отпуска без сохранения

заработной платы. По соглашению между работником и работодателем, работнику на вышеуказанный период могут быть предоставлены дни очередного оплачиваемого отпуска.

10.19. Работнику, обучающемуся в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, либо получающему образование определенного уровня во второй, третий раз и т.д., для участия в промежуточной аттестации (учебной сессии), а также защите выпускной квалификационной работы, сдаче итоговых государственных экзаменов, на основании его письменного заявления и соответствующих подтверждающих документов предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. По соглашению между работником и работодателем, в случае, если работник состоит в графике отпусков на данный календарный год и еще не использовал свой очередной оплачиваемый отпуск, работнику вместо отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены дни очередного оплачиваемого отпуска.

10.20. Работник, независимо от вида предоставленного ему отпуска для участия в промежуточной аттестации (учебной сессии), а также защите выпускной квалификационной работы, сдаче итоговых государственных экзаменов, обязан в течение трех рабочих дней после выхода из учебного отпуска (в случае, если учебный отпуск совпадал с очередным оплачиваемым отпуском - по окончании очередного отпуска) представить в бухгалтерию соответствующий документ, подтверждающий успешное выполнение учебного плана (справку-подтверждение, диплом и др.).

10.21. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности ст. 286 ТК РФ.

10.22. Отпуск без сохранения заработной платы (в соответствии с п.п. 9.10., 9.11. настоящих Правил) предоставляется работнику по его письменному заявлению на основании приказа директора.

11.Порядок выплаты денежной компенсации взамен ежегодного оплачиваемого отпуска

11.1. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В случае соединения отпусков за несколько лет работнику выплачивается денежная компенсация только за части указанных отпусков, превышающие 28 календарных дней по каждому периоду работы, дающему право на отпуск.

11.2. Обязанность работодателя выплатить работнику денежную компенсацию взамен отпуска возникает при условии, что работник заявил о своем желании получить компенсацию за часть предоставляемого ему отпуска при составлении графика отпусков на соответствующий календарный год.

При несоблюдении работником данного условия денежная компенсация взамен ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается только по соглашению между работником и работодателем.

В случае отказа работника от замены части отпуска денежной компенсацией, ранее заявленной им при составлении графика отпусков, вопрос об использовании отпуска в натуре решается по соглашению между работником и работодателем.

11.3. Работник имеет право на выплату денежной компенсации взамен ежегодного оплачиваемого отпуска только за тот период работы, за который он фактически использует свое право на отпуск в данном календарном году.

11.4. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

11.5. Денежная компенсация за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, выплачивается работнику одновременно с выплатой заработной платы за период отпуска, фактически используемого работником.

11.6. Средний дневной заработок для выплаты работнику денежной компенсации взамен ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется за последние три календарных месяца перед уходом работника в отпуск путем деления суммы начисленной заработной платы работника за этот период на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

12. Поощрение работника за труд

12.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников в Колледже осуществляется материальное поощрение работников в соответствии с положением «О порядке установления доплат и надбавок руководителям, преподавателям, обслуживающему персоналу Краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования "Норильский педагогический колледж"»

12.2. За качественное выполнение своих трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, инициативу в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение Почетной грамотой;
- награждение Благодарственным письмом;

12.3. Поощрения работникам объявляются приказом директора колледжа и доводятся до сведения работников.

12.4. За особые трудовые заслуги работники учебного заведения представляются в вышестоящие органы к награждению Почетными грамотами, нагрудными знаками отличий и к присвоению почетного звания.

13. Ответственность за нарушение дисциплины труда

13.1. Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

13.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация колледжа применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено к работнику за систематическое неисполнение им без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего распорядка, за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии, за прогул.

Прогулом считается отсутствие на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня.

13.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, позднее шести месяцев со дня совершения проступка, и по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности, не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

13.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ в необходимых случаях доводится до сведения всех работников колледжа.

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

Администрация может снять взыскание в своем приказе до истечения срока.

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

14. Ответственность работодателя

14.1. Руководители и иные должностные лица работодателя, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных актов, локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

15. Ответственность работника

15.1. Виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей влечет применение к нему мер дисциплинарного воздействия, а также дополнительных мер воздействия, установленных действующим законодательством, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами работодателя.

15.2. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности производится в соответствии с Порядком привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

16. Охрана труда

16.1. Работники обязаны 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 (Рострудинспекции), предписаний органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

16.2. Работник обязан содержать в исправном состоянии оборудование, инструменты и другую выделенную для выполнения работы ему технику и обеспечить соответствующий уход за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщать своему непосредственному руководителю (преподавателю). Работник обязан использовать выделенное ему оборудование по назначению. Запрещается его эксплуатация в личных целях.

16.3. Работник обязан сообщить администрации о любой ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни или здоровью.

16.4. Запрещается:

- оставлять личную и специальную одежду и личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;
- приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, приходить в колледж или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

16.5. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работники и студенты должны строго выполнять общие и специальные предписания по технике безопасности. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

16.6. Администрация обязана в случаях, предусмотренных законодательством РФ, организовывать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры работников колледжа. Лиц, уклоняющихся от медицинских осмотров или не выполняющих рекомендации по результатам проведенных обследований, администрация не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

16.7. Администрация и должностные лица, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации, и ее субъектов.

17. Заключительные положения

17.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором колледжа.

17.2. С Правилами должен быть ознакомлен вновь поступающий на работу работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей в колледже.

17.3. Всё, что не урегулировано настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка разрешается в порядке, установленном действующим трудовым законодательством РФ.

Принято:

На заседании Педагогического Совета
КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»

Протокол № _____

От «____» _____ года

Лист внесения изменений

[illegible]