

Приложение №1
к коллективному договору
ГАПОУ СО «Северный педагогический
колледж» на 2024 – 2026 г.г.

СОГЛАСОВАНО

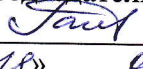
Председатель первичной
профсоюзной организации

 А.В. Рошка
«18» 06 2024г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета колледжа

 Р.Р. Гаязетдинова
«18» 06 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ СО

«Северный педагогический колледж»

 Л.Ю. Зубова
«18» 06 2024г.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

ГАПОУ СО «Северный педагогический колледж»

Содержание

1. Общие положения
2. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации
3. Прием и увольнение работников колледжа
4. Основные обязанности работников
5. Основные обязанности администрации
6. Рабочее время и время отдыха
7. Поощрения за успехи в работе
8. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии со статьей 190 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом колледжа и призваны способствовать правильной организации работы ГАПОУ СО «Северный педагогический колледж» (далее - колледж:), рациональному использованию рабочего времени работников колледжа, повышению качества эффективности труда и укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Каждый работник колледжа несет ответственность за качество образования и его соответствие Федеральным государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

2. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

2.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

2.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

2.2.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2.2.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

2.2.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

2.2.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

2.2.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

2.2.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

2.2.7. право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами колледжа, информационно-телекоммуникационными сетями и базами данных, учебными и методическими материалами, музейным фондом, материально-техническими средствами обеспечения образовательной деятельности, необходимыми для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в колледже;

2.2.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами колледжа;

2.2.9. право на участие в управлении колледжем, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом;

2.2.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности колледжа, в том числе через органы управления и общественные организации;

2.2.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.2.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

2.2.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2.3. Академические права и свободы, указанные в пункте 2.2., должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

2.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

2.4.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2.4.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

2.4.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

2.4.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

2.4.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.4.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

2.4.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации;

3. Прием и увольнение работников колледжа

3.1. Для работников образовательного учреждения работодателем является колледж.

3.2. К работникам колледжа относятся преподаватели, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный, и другой персонал.

3.3. Работники принимаются на работу в колледж: путем заключения трудового договора с директором колледжа. Трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

3.4. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

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

3.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

3.7. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

3.8. Работник не реже 1 раза в год знакомится с записями в трудовой книжке.

3.9. Прием на работу оформляется приказом директора колледжа, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.10. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для должностей, указанных в ст. 70 ТК РФ - шести месяцев. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание.

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

3.11. При приеме на работу работник знакомится с Уставом колледжа, Коллективным договором, с должностными обязанностями, настоящими правилами, с инструкциями по технике безопасности, противопожарной безопасности и охраны труда.

3.12. Директор колледжа обязан выдавать работнику по его просьбе справку о работе в данной организации с указанием должности, квалификации, времени работы и размере заработной платы.

3.13. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.14. На каждого работника ведется личное дело, установленного образца. Личное дело хранится в колледже, и после увольнения работника.

3.15. Согласно ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации временный перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель с его согласия переводит на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе от перевода либо отсутствии в колледже соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.17. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение в колледже на другое рабочее место, в другое структурное подразделение колледжа, поручение работы на другом месте, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

3.18. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение сторонами определенных существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

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 ТК РФ или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже 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 состояния здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 настоящего Кодекса.

3.19. Увольнение работников колледжа производится в следующих случаях:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного учреждения (ст. 75 ТК РФ);

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условия трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и ч. 4 ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- повторное в течении одного года грубое нарушение устава колледжа;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

3.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом директора колледжа в письменной форме за 2 недели.

По соглашению сторон трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.21. Прекращение трудовых отношений оформляется приказом директора колледжа, который объявляется работнику под расписку.

3.22. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку вносятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

3.23. Трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении выдается работнику в день увольнения.

3.24. Если работник отсутствует на работе в день увольнения, администрация колледжа в этот же день направляет ему почтовое уведомление с указанием на необходимость получения трудовой книжки. Со дня уведомления директор колледжа освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3.25. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4. Основные обязанности работников

4.1. Работник колледжа обязан:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к

труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав колледжа, положение о структурном образовательном подразделении колледжа, правила внутреннего трудового распорядка.

5. Основные обязанности администрации

5.1. Администрация колледжа обязана:

1) обеспечивать реализацию в полном объеме образовательных программ, соответствие качества подготовки обучающихся установленным требованиям, соответствие применяемых форм, средств, методов обучения и воспитания возрастным, психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам и потребностям обучающихся;

2) создавать безопасные условия обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников колледжа;

3) соблюдать права и свободы обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников колледжа.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. В колледже устанавливается 5-дневная и 6-ти дневная рабочая неделя согласно должности и профессии. Общая продолжительность рабочей недели в соответствии со статьей 91 ТК РФ не может превышать 40 часов в неделю.

6.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.4. По соглашению между директором колледжа и работником может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

При выполнении отдельных видов работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

6.7. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

6.8. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника, а в случаях установленных ТК РФ привлечение к сверхурочным работам допускается и без согласия работника (ст. 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Администрация колледжа ведет точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6.9. Работники с ненормированным рабочим днем по распоряжению директора колледжа привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утвержден Коллективным договором.

6.10. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

6.11. В колледже может быть предусмотрено введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, годовая норма часов) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

6.12. Руководители структурных подразделений, специалист по кадрам ведут учет явки на работу и уход с нее всех работников колледжа.

6.13. При неявке преподавателя или другого работника колледжа руководители структурных подразделений обязаны немедленно принять меры по его замене другим преподавателем (работником).

6.14. В случае неявки на работу по болезни работник колледжа должен предупредить специалиста по кадрам о не выходе на работу, и предоставить листок временной нетрудоспособности, выданный в установленном порядке лечебным заведением.

6.15. Рабочее время преподавателя (не считая времени, необходимого для подготовки к занятиям и проверки работ студентов) определяется расписанием учебных и факультативных занятий, педагогической практики, а также планами воспитательной и методической работы колледжа.

6.16. Во время зимних каникул, а также до начала отпуска и после окончания его в летний период преподаватели, в соответствии с утвержденным директором планом колледжа, могут привлекаться к участию в работе методических комиссий, связанных с вопросами методики преподавания, обсуждения календарно-тематических планов, рабочих учебных программ и 'методических разработок; на педагогические чтения, семинары; семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию профессионального мастерства преподавателей.

6.17. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва, его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между директором колледжа и работником.

6.18. В целях соблюдения непрерывности учебно-производственного процесса допускается смещение времени обеденного перерыва.

6.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится только по письменному распоряжению директора колледжа и с письменного согласия работника.

6.20. Работникам колледжа предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.22. Работникам колледжа с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность такого отпуска определяется коллективным договором. Указанный отпуск не может быть менее трех календарных дней.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе с удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон

оплачиваемый отпуск работнику колледжа может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.25. О времени начала отпуска работник колледжа должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.26. По соглашению сторон между работником и директором колледжа ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.28. На основании ст. 126 ТК РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и директором колледжа.

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года не включается в стаж работы, дающий право на отпуск.

6.30. Преподаватели колледжа имеет право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в колледже без сохранения заработной платы, с сохранением места работы.

6.31. Работникам колледжа, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 ежегодно оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то директор колледжа по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

6.32. При увольнении работнику колледжа выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

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

6.34. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.35. Социальные гарантии для работников колледжа предусмотрены коллективным договором.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей, по итогам деятельности за полугодие, год, за совмещение профессий и особые заслуги могут применяться следующие виды поощрения;

- объявление благодарности;
- премирование;

- награждение ценным подарком.

При применении поощрения учитывается мнение Совета колледжа.

7.2. Поощрения и награждения объявляются приказом директора и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. За особые трудовые заслуги работники колледжа представляются в вышестоящие органы к поощрению, к присвоению почетных званий, к награждению Почетными грамотами, орденами и медалями на основании Положения о представлении работников колледжа к награждению отраслевыми, ведомственными наградами и наградами Северного педагогического колледжа.

8. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор колледжа имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.2. Дисциплинарные взыскания применяются директором колледжа после получения от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

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

8.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

8.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2-х лет со дня его совершения.

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

8.6. Приказ директора колледжа о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

8.9. Директор колледжа до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, также по просьбе самого работника, ходатайству трудового коллектива, руководителя структурного подразделения, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший, добросовестный работник.

Верно. Всего прошито пронумеровано
и скреплено печатью 12 листов

листов

Л.О. Зубова

Директор

18.06.2021 г.

