

ГБПОУ Архангельской области «Котласский транспортный техникум»



Утверждены
директор ГБПОУ АО "Котласский
транспортный техникум"

А.Н.Ганжа

2025 г. № 128

Приняты

с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации и Совета техникума

Протокол от «3» декабря 2025 г. № 4

Председатель первичной профсоюзной организации работников техникума
«03» 12 2025 г. Е.Л. Косикова

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА для работников техникума

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом ГБПОУ АО "Котласский транспортный техникум" (далее - техникум). Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами и Уставом техникума с целью организации труда, укрепления трудовой дисциплины, оптимизации использования рабочего времени и поддержания высокого качества работы, а также повышения производительности труда.

1.2. Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в ГБПОУ АО "Котласский транспортный техникум" и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Официальным представителем Работодателя является директор техникума, или лицо, исполняющее обязанности директора, который осуществляет права и обязанности работодателя в трудовых отношениях на основании законодательства Российской Федерации.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие термины и определения:
Работодатель – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Архангельской области «Котласский транспортный техникум»;

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации;

Дисциплина труда - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.5. Правила, изменения и дополнения к настоящим Правилам утверждены Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (далее – профсоюзная организация).

1.6. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников техникума и являются обязательными для ознакомления под подпись.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения трудового договора (срочного только в случаях, предусмотренных ст. ст. 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации) в письменной форме в двух экземплярах.

2.1.1 При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работникам в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей, их заместителей, главного бухгалтера, заведующих – 6-ти месяцев.

2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. При заключении трудового договора работник предоставляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании и/или квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем 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 Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.3.3 К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующем основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорблений), 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 и особо 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.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Руководитель техникума на основании заключенного трудового договора издает приказ (распоряжение) о приеме на работу и объявляет его работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.5. На каждого работника ведутся сведения о трудовой деятельности, и (или) в установленных законом случаях ведется трудовая книжка в соответствии с требованиями

действующего законодательства Российской Федерации. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, техникумом представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в техникуме.

2.7. Директор техникума назначается распоряжением (приказом) Учредителя. Учредителем является Архангельская область в лице министерства образования Архангельской области.

2.8. Увольнение работников осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами. Увольнение работника оформляется приказом директора техникума (а в случае увольнения директора – распоряжением (приказом) Учредителя) с указанием основания увольнения.

2.8.1 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели. При расторжении трудового договора поуважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, а также по договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения.

2.8.2 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истек срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.8.3 Помимо оснований, предусмотренных статьей 336 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим Работником техникума являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава техникума;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.8.4 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семьям - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе пользуются наиболее квалифицированные работники по результатам аттестации, образования, стажа педагогической работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.9. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в техникуме и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

2.10. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в техникуме невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения на руки, Работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в техникуме на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.11. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

По письменному заявлению дистанционного работника Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные п. 2.3 настоящих Правил, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

1. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 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, в том числе удлиненных для отдельных

категорий работников;

- 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 Российской Федерации, 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 техникумом в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и—уставом техникума и коллективным договором;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 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);
- 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;
- 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;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организаций, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музеинным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными

услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 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 и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 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;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав техникума и настоящие Правила;
- 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).

➤ соблюдать конфиденциальность персональных данных, а также конфиденциальность иной информации, доступ к которой ограничен законодательством Российской Федерации.

➤ проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

Педагогические работники обязаны:

➤ осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

➤ соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

➤ уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

➤ 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;

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

➤ 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;

➤ систематически повышать свой профессиональный уровень;

➤ проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании

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

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

➤ соблюдать Устав техникума и настоящие Правила.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

➤ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

➤ расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях при возникновении ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, которые исключают возможность исполнения педагогическим работником обязанностей по трудовому договору;

➤ вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

➤ осуществлять поощрение и премирование работников с учетом Положения «Об оплате труда и условий применения доплат и надбавок в ГБПОУ АО «Котласский транспортный техникум»;

➤ 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, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).
- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

4.2. 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 и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выполнять 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.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с данными Правилами и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регулируется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим Коллективным договором техникума.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. В соответствии со ст. 320 Трудового кодекса РФ и Коллективным договором техникума для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработка выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

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

для работников (кроме работников с суммированным учетом рабочего времени) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Режим рабочего времени дистанционного работника определяется трудовым договором.

5.4. Для работников, занятых на работах, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная еженедельная или ежедневная продолжительность рабочего времени, устанавливается сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени (учетный период – месяц, квартал, полугодие, год) с предоставлением выходных дней в различные дни недели (ст. 104 ТК РФ).

5.5. Режимы рабочего времени для работников техникума представлены в **Приложении № 1** к настоящим Правилам.

5.6. Отдельным работникам, по их заявлению, может быть установлен индивидуальный режим работы. Изменение или установление индивидуального режима труда и отдыха оформляется приказом директора с учетом мнения уполномоченного представителя профсоюзной организации и дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.7. График сменности составляется на весь учетный период, при этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму рабочих часов за учетный период. График сменности, как правило, доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ). Работники должны быть ознакомлены с графиком под подпись с указанием даты ознакомления.

Продолжительность рабочего времени (смены) не может превышать 12 часов.

5.8. В целях соблюдения установленной нормальной продолжительности учетного периода при составлении графика сменности допускается сокращение (увеличение) продолжительности смены, перерывов для отдыха и питания, (исключение или добавление смен) в отдельные рабочие смены в рамках учетного периода. Время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и питания этих смен должно быть отражено в графиках сменности (в примечаниях).

Время начала и окончания смены, перерыв для отдыха и питания, приведены в **Приложении № 1** к настоящим Правилам.

По согласованию работодателем время предоставления обеденного перерыва работнику может быть изменено при условии сохранения продолжительности рабочего дня.

5.9. Выход сменных работников из очередного отпуска и с больничного осуществляется в смену, следующую после периода отсутствия по графику для конкретного работника. При выпадении ночной смены по графику на последний день отсутствия выход на работу осуществляется с 0 часов следующих суток. При этом руководитель подразделения обеспечивает смену предыдущего работника согласно графику сменности до 0 часов.

5.10. Периоды неявок у сменных работников и работников с суммированным учётом рабочего времени (ежегодные отпуска, больничные, курсы, сессии, выполнение государственных обязанностей и т.д.) учитываются в норму рабочего времени по соответствующему численности работников на объекте графику сменности.

5.11. На непрерывных сменных работах работнику запрещается оставлять место работы до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник докладывает об этом работодателю, который должен незамедлительно принять меры по замене сменного

работника. При этом междусменный отдых вызываемого работника должен быть не менее 12 часов и не должна допускаться работа более двух ночей подряд.

5.12. В необходимых случаях, для обеспечения бесперебойной работы, отдельным работникам может устанавливаться другой режим работы (в том числе с ночных проверками по специальному графику), утвержденный начальником дистанции путем согласованию с уполномоченным представителем профсоюзной организации.

5.13. В соответствии со ст. 96 ТК РФ ночные считаются время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

5.14. Учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, ведется ответственным работником на всех, состоящих в штате подразделения, работников. Перечень работников, ответственных за учет рабочего времени по подразделениям (участкам, цехам, отделам и т.д.) утверждается должностной инструкцией (приказом работодателя).

5.15. По соглашению между работником и администрацией техникума могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Администрация обязана устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю в случаях, установленных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.16. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника:

- а) для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- б) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

5.17. Применение сверхурочных работ может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, которые предусмотрены трудовым законодательством.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд, 24 часов в месяц и 120 часов в год. Компенсации работникам, исполнявшим должностные обязанности по независящим от них обстоятельствам сверх нормы рабочего времени за учётный период, предоставляются в соответствии со статьёй 152 ТК РФ.

5.18. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению уполномоченного представителя работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

5.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством (статья 113 ТК РФ). Компенсация за работу в выходные и праздничные дни производится согласно статье 153 ТК РФ.

5.20. Начало и окончание работы могут назначаться вне постоянного пункта сбора (постоянного места работы) в пределах обслуживаемого участка, о чем работнику должно быть сообщено не позднее окончания предыдущего рабочего дня (смены). В этих случаях время следования до назначенного места работы и обратно не считается рабочим временем.

5.21. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в течении рабочего времени. Перечень работ, порядок и место приема пищи:

- а) Дежурные по общежитию. Прием пищи осуществляется сотрудниками в специально оборудованном холодильником, эл. кипятильником, микроволновой печью помещении

столовой, которая находится на 1 этаже учебного корпуса. Принимать пищу на рабочем месте категорически запрещается.

б) Сторожа. Прием пищи осуществляется сотрудниками в специально оборудованном холодильником, эл. кипятильником, микроволновой печью помещении столовой, которая находится на 1 этаже учебного корпуса. Принимать пищу на рабочем месте категорически запрещается.

5.22. Работодатель имеет право направлять работников в командировку. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса и другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства на место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности работодателем.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды времени отдыха (ст. 107 ТК РФ): перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

Междусменный отдых предоставляется Работнику по графику и составляет не менее 12 часов.

6.2 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (статья 120 ТК РФ).

6.3 В соответствии со ст.117 ТК РФ, действующего коллективного договора техникума работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Перечень должностей и продолжительность дополнительного отпуска приведены в **Приложении № 2**.

6.4 В соответствии со ст.119 ТК РФ и действующего коллективного договора техникума работникам с учетом характера выполняемой работы, ее объема, сложности, необходимости эпизодически привлекающимся к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) представляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Перечень должностей и продолжительность дополнительного отпуска приведены в **Приложении № 3**.

6.5 В соответствии со статьей 321 ТК РФ работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью - 16 календарных дней.

✓ В соответствии со статьей 334 ТК РФ Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

✓ К числу трудовых прав педагогических работников отнесено право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной

педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, что предусмотрено в ст. 47 Закона об образовании.

✓ Порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных организаций, учредителем которых является Минобразования России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя, установлены в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённого Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

✓ В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в соответствующих образовательных организациях, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к указанному Положению. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются: - фактически проработанное время; - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработка полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе); - время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных организациях среднего и профессионального образования и высшего образования, аспирантуре и докторантуре; - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

✓ В Положении предусмотрены случаи, когда стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается, если перерыв в работе не превысил определенного периода. Так, стаж не прерывается при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца. Не прерывается стаж, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом. Если перерыв в работе не превысил трех месяцев, то стаж непрерывной работы не прерывается в следующих случаях: - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа; - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности; - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности); - при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию

здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующего продолжению данной работы. Не прерывается стаж преподавательской работы при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и днем поступления на работу не превысил трех месяцев, а также при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев. Независимо от перерыва в работе стаж преподавательской работы не прерывается при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность. Кроме того, не прерывается стаж преподавательской работы при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию. При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

- ✓ Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности техникума.
- ✓ За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).
- ✓ За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка (т.е. при выходе из длительного отпуска объем учебной нагрузки остается прежним) при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).
- ✓ Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
- ✓ Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
- ✓ Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и некоторые другие вопросы определяются уставом образовательной организации.

6.6 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.7 Ежегодные оплачиваемые отпуска в течение рабочего года предоставляются работникам согласно графикам отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника

График отпусков утверждается директора техникума и уполномоченным представителем профсоюзной организации. Графики отпусков составляются на каждый календарный год с учетом мнения первичной профсоюзной организации техникума и утверждаются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, доводятся до сведения работников под подпись. В случае производственной необходимости с согласия работника отпуск может быть перенесен на другое удобное для работника время.

6.8 Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы, организации и благоприятных условий для отдыха рабочих и служащих.

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

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

6.11 Контроль за использованием отпуска в соответствии с графиком отпусков возлагается на специалиста по кадрам.

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

6.13 При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.14 Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.15 Замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

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

6.18. 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.

6.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год. В случае отзыва работника из отпуска на основании заявления работника производится перерасчет выплаченных ему отпускных.

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

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (обязанности народного заседателя, присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

О причинах продления или переноса отпуска работник до окончания отпуска по графику обязан уведомить работодателя о причинах задержки выхода его из отпуска.

6.21. Порядок явки на работу по окончании отпуска или болезни работников техникума с сменным режимом работы (суммированным учетом рабочего времени), которым выходные дни предоставляются по графикам работы, определяется следующим образом:

выход на работу по окончании отпуска должен осуществляться строго по графику с учетом скорректированной нормы часов рабочего времени;

выход на работу по окончании болезни должен осуществляться в соответствии с датой выписки по согласованию с непосредственным руководителем.

6.22. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.23. В соответствии со статьёй 128 ТК РФ работникам по согласованию с работодателем могут предоставляться дни отдыха и отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. Предоставление таких дней отдыха и отпусков оформляется приказом работодателя.

6.24. Работнику предоставляются гарантии и компенсации в случае сдачи им крови и ее компонентов. В день сдачи крови или ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

6.25 Работник при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места и среднего заработка (за исключением п. 6.25.1, п. 6.25.2).

6.25.1 Работник, достигший возраста сорока лет (за исключением п. 6.25.2) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.25.2 Работник, не достигший возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.25.3 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления на имя директора, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Если работодатель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

6.25.4 Работник обязан предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

7. СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусмотрен федеральным законом или трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

7.2. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы

7.3. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: за первую половину месяца – 25 числа, в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) с учетом отработанного времени (минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже тарифной ставки (оклада) за отработанное время), окончательный расчет 10 числа следующего месяца.

7.3.1. Работникам, которых приняли на работу в период с 1-го по 9-е число месяца, часть заработной платы за первую половину месяца выплачивается 10 числа текущего месяца, оставшаяся часть за первую половину месяца выплачивается 25-го числа текущего месяца. Работникам, которых приняли на работу в период с 10-го по 24-е число месяца, часть заработной платы за первую/вторую половину месяца выплачивается 25 числа текущего месяца, окончательный расчет производится 10-го числа следующего месяца

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом установленных процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и районных коэффициентов.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. Работник извещается в письменной форме (посредством расчётного листка установленной в техникуме формы) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.5. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

8. ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии (в соответствии с Положением «Об оплате труда и условий применения доплат и надбавок в ГБПОУ АО «Котласский транспортный техникум»);
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- предоставляет к званию лучшего по профессии.
- ходатайство о поощрении в распоряжении главы администрации города.
- предоставление к награждению ведомственными и государственными наградами.

8.2 Работникам техникума, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества при продвижении по службе. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника (если трудовая книжка ведется).

8.3 За особые трудовые заслуги Работники техникума представляются в установленном порядке к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и присвоению почетных званий.

9. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Нарушением трудовой дисциплины (дисциплинарным проступком) является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него

трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, настоящими Правилами, должностными инструкциями, приказами и распоряжениями техникума.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;
- увольнение работника за утрату доверия, либо соответственно аморальный проступок совершенны работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.2.1 Дисциплинарное взыскание на директора техникума налагает Учредитель

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

9.3. До применения взыскания от Работника должны быть затребованы письменные объяснения в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ. В случае отказа Работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзной организации. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, может быть применено в течении трех лет со дня совершения проступка.

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

9.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику подпись в течение 3-х рабочих дней с даты издания приказа.

9.6. Работники, совершившие проступок, угрожающий безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, отстраняется от работы на этот рабочий день (смену) должностным лицом, осуществляющим распорядительные или контрольно-инспекторские функции на данном участке, с немедленным уведомлением об этом соответствующего руководителя. В уведомлении должны быть подробно изложены причины и обстоятельства, вызвавшие отстранение от работы.

Отстранение от работы без достаточных оснований влечет за собой ответственность виновного должностного лица в установленном порядке.

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

9.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзной организации.

9.9. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от материальной ответственности. Дисциплинарное взыскание может сочетаться со снижением или невыплатой в установленном порядке премии, в соответствии с действующим Положением Об оплате труда и условий применения доплат и надбавок в ГБПОУ АО «Котласский транспортный техникум».

9.10. По случаям нарушения дисциплины работником, повлекшим за собой материальные потери или потерю здоровья людей, материалы передаются в правоохранительные органы для возмещения материального ущерба и (или) привлечения к уголовной ответственности.

9.11. Непосредственный либо вышестоящий начальник обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение, проверку знаний по охране труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами.

Непосредственный либо вышестоящий начальник отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

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

9.12. Работодатель в период срока действия дисциплинарного взыскания имеет право не применять меры поощрения к работнику.

10. ОХРАНА ТРУДА

10.1. В соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

10.1.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

10.1.2. Работодатель обязан обеспечить:

- ✓ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- ✓ создание и функционирование системы управления охраной труда;
- ✓ соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ✓ систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- ✓ реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- ✓ разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- ✓ режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ✓ приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; оснащение средствами коллективной защиты;
- ✓ обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- ✓ организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- ✓ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- ✓ недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- ✓ предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- ✓ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- ✓ расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- ✓ беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- ✓ выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- ✓ обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ✓ информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- ✓ разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудовым Кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- ✓ ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- ✓ соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- ✓ приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- ✓ при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

10.2. В соответствии со статьей 215 Трудового Кодекса Российской Федерации прописаны обязанности работника в области охраны труда

10.2.1. Работник обязан:

- ✓ соблюдать требования охраны труда;
- ✓ правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- ✓ следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- ✓ использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- ✓ незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- ✓ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудовым Кодексом Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

10.3. В соответствии со статьей 226 Трудового Кодекса Российской Федерации Микроповреждения (микротравмы) Работодатель с 1 марта 2022 года в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

10.3.1 Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

10.3.2 С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

10.3.3 По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

10.3.4 Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

10.4 В соответствии со статьей 221 Трудового Кодекса Российской Федерации Работодатель бесплатно выдает работникам средства индивидуальной защиты и смыкающие средства для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

10.4.1 К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органов слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Работодатель устанавливает нормы выдачи средств индивидуальной защиты и обеспечивает за счет своих средств своевременную их выдачу, хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену.

10.5 Работодатель отстраняет от работы работников:

- появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- не использующих средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты, ч. 2 ст. 76 ТК.

10.5.1 Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения от работы.

10.5.2 Работодатель не начисляет работнику заработную плату в период отстранения от работы по основаниям, перечисленным в п. 10.5 Правил внутреннего трудового распорядка. Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

10.6 В соответствии со статьей 214.1 Трудового Кодекса Российской Федерации Запрет на работу в опасных условиях труда. Работодатель с 1 марта 2022 года приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа генерального директора.

10.6.1 Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

10.6.2 На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п. 10.6 Правил внутреннего трудового распорядка, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

10.6.3 Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение ГИТ.

10.6.4 Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п. 10.6 Правил внутреннего трудового распорядка, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

10.7 В соответствии со статьей 216.2. Трудового Кодекса Российской Федерации каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

- ✓ Обязанность предоставления указанной информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.
- ✓ Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

10.8 В соответствии со статьей 218 Трудового Кодекса Российской Федерации при обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящие Правила доводятся до сведения работников под подпись.

11.2. Настоящие Правила могут быть изменены и дополнены приказом директора техникума в связи с изменениями, которые вносятся в законодательство Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, нормативные документы техникума, изменением организационных и технологических условий труда, проведением специальной оценки условий труда, выявления ошибок или опечаток, допущенных при принятии документа с учетом мнения профсоюзной организации.

11.3. Нарушение настоящих Правил работниками является нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой применение в отношении виновных работников мер дисциплинарного взыскания в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласовано:

Зам. директора по УВР



Кулижникова О.Н.

Заместитель директора по УПР



Зорина Е.Э.

Заведующий АХО и УХ



Голуб С.А.

Зав. учебной частью по ПО и ПП



Вакорина Е.Н.

Зав. учебной частью по ТО



Смердова Е.Н.

Согласовано:

Председатель профсоюза
doer Е.Л.Косикова
«03» 12 2025 г.

REF ID: A1234567890

Директор КТР

А.Н.Ганжа

2025 г.

Режим работы и отдыха работников
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Архангельской области
«Котласский транспортный техникум»
(по пятидневной рабочей неделе)

№	категория работников	день недели	начало работы	окончание работы	перерыв на обед
1.	Мастера п/о (на группах)	понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	в дни ТО: 12.50 – 13.50 (пон-к) 12.20 – 13.20 (вт,ср,чт,пят) в дни ПО: 12.35-13.35 (пон-к) 12.05-13.05(вт,ср,чт,пят)
2.	Преподаватели	понедельник вторник среда четверг пятница	с 7.48 до 16.00		понедельник: 12.00 – 12.55 вт.,ср.,чтв.,пятн. – 11.50 – 12.40
3.	Педагог библиотекарь	понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.30 - 13.30
4.	Педагог-организатор	С понедельника по пятницу	7.48	16.00	12.00 - 13.00
5.	Социальный педагог	С понедельника по пятницу	7.48	16.00	12.00 - 13.00
6.	Педагог-психолог	понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.00 - 13.00
7.	Руководитель физвоспитания	Работа и отдых в режиме гибкого рабочего времени, согласно графика работы, согласованного с зам. директором по УВР и СВ и утвержденного директором техникума			
8.	Зам. директора по УВР	понедельник вторник среда четверг пятница	7.50 10.00 8.00 8.00 8.00	15.50 19.00 16.00 16.00 16.00	13.00 – 14.00 13.00 – 14.00 13.00 – 14.00 13.00 – 14.00 13.00 – 14.00
9.	Зам. директора по УПР	понедельник вторник среда четверг пятница	8.00	16.12	12.00 – 13.00
10.	Заведующий учебной частью по ТО	понедельник вторник среда	8.00	16.12	12.00 – 13.00

		четверг пятница			
11.	Заведующий учебной частью по ПО и ПП	понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.00 – 13.00
12.	Заведующий по АХО и УХ	понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.00 – 13.00
13.	Техник-смотритель	понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.00-13.00 Продолжительность непрерывной работы с ВДТ без регламентированного перерыва не должна превышать 2 часов. Регламентированные перерывы: через 2 часа от начала рабочей смены и через 1.5 - 2.0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы
14.	Специалист по охране труда	понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	
15.	Специалист по нормированию труда	понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	
16.	Секретарь уч. части, специалист по кадрам, работники бухгалтерии,	понедельник вторник среда четверг пятница	8.00	16.12	
17.	Лаборант	понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.00 – 13.00
18.	Воспитатели в общежитии	режим работы и отдыха согласно графика	36-часовая рабочая неделя с учетом графика сменности		
18.	Дежурные по общежитию	режим работы и отдыха согласно графика	8.00 20.00	20.00 8.00	
19.	Зав. столовой, Кладовщик (столовая)	понедельник вторник среда четверг пятница	8.00 8.00 8.00 8.00 8.00	16.12 16.12 16.12 16.12 16.12	13.00 – 14.00

20.	Кладовщик	понедельник вторник среда четверг пятница	8.24 8.24 8.24 8.24 8.24	12.00 12.00 12.00 12.00 12.00	
21.	Повар (1 смена)	понедельник вторник среда четверг пятница	7.00	15.12	12.30 – 13.30 (выходной день согласно графика)
	Повар (2 смена)	понедельник вторник среда четверг пятница	08.00	16.12	12.30 – 13.30 (выходной день согласно графика)
	Повар (3 смена)	понедельник вторник среда четверг пятница	9.30	17.42	12.30 – 13.30 (выходной день согласно графика)
22.	Кухонная (1 смена)	понедельник вторник среда четверг пятница	8.00 8.00 8.00 8.00 8.00	16.12 16.12 16.12 16.12 16.12	12.30 – 13.30
	Кухонная (2 смена)	понедельник вторник среда четверг пятница	10.00 10.00 10.00 10.00 10.00	18.12 18.12 18.12 18.12 18.12	12.30 – 13.30
23.	Буфетчик	понедельник вторник среда четверг пятница	8.00 8.00 8.00 8.00 8.00	16.12 16.12 16.12 16.12 16.12	12.30 – 13.30
24.	Рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (учебный корпус)	понедельник вторник среда четверг пятница	10.48 10.48 10.48 10.48 10.48	18.30 18.30 18.30 18.30 18.30	14.30 – 15.00
25.	Сторожа	Согласно графику	16.00	8.00	
26.	Рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (Дворники)	Понедельник вторник среда четверг пятница	8.00	17.12	12.00-13.00
27.	Гардеробщик	Понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	10.30-11.30

28.	слесарь-ремонтник Вредные условия труда 3,1	Понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.00-13.00
29.	слесарь-сантехник столяр строительный слесарь-ремонтник	Понедельник вторник среда четверг пятница	8.00	17.00	12.00-13.00
30.	Механик	Понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.00-13.00
31.	Электромонтер по ремонту оборудования	Понедельник вторник среда четверг пятница	8.00	17.00	12.00-13.00
32.	Водитель л/авто	Понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.00-13.00 <p>При междугородных перевозках устанавливаются дополнительные перерывы согласно п.19 Положения, утв. Приказом Минтранса РФ № 15 от 20.08.2004 г.: после первых 3 часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха в пути не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа. В случае, когда время предоставления спецперерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания, спецперерыв не предоставляется.</p>
33.	Рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщицы в общежитии)	Понедельник вторник среда четверг пятница	8.00	16.12	12.00 – 13.00
34.	Рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщицы в мастерских, уч. корпусе)	Понедельник вторник среда четверг пятница	9.00	17.12	13.00 – 14.00
35.	Контрактный управляющий	Понедельник вторник среда четверг пятница	8.00	16.12	12.00 – 13.00

36.	Заведующий заочным отделением и внебюджетной деятельностью	Понедельник вторник среда четверг пятница	8.00 .00 8.00 11.00 8.00	16.12 19.12 16.12 19.12 16.12	12.00-13.00 15.00-16.00 12.00-13.00 15.00-16.00 12.00-13.00
37.	Оператор стиральных машин	Понедельник вторник среда четверг пятница	13.24	17.00	
38.	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Понедельник вторник среда четверг пятница	7.48	16.00	12.00 – 13.00

ГБПОУ Архангельской области «Котласский транспортный техникум»

Утверждаю:
Директор

А.Н.Ганжа
2025 г.

**Список работников,
которым устанавливается компенсация за работу во вредных или
опасных условиях труда, на основании результатов специальной оценке
условий труда**

№ РМ	Наименование РМ (профессии, должности)	Общий класс условий труда	Повышенны й размер оплаты труда, %	основание
1.	Мастер п/о (сварочный цех)	3.2	4	Ст.147 ТК РФ,
2.	Мастер п/о (мастер п/о столяр)	3.2	4	
3.	Кухонный рабочий	3.1	4	
4.	Повар	3.2	4	
5.	Слесарь ремонтник	3.1	4	
6.	Кладовщик (столовая)	3.1	4	

Составил: специалист по ОТ /  / А.П.Кищук

ГБПОУ Архангельской области «Котласский транспортный техникум»



Перечень профессий и должностей работников за ненормированный рабочий день

№ РМ	Наименование РМ (профессии, должности)	Кол-во дней (календарных)
1.	Главный бухгалтер	12
2.	Заведующий АХО и УХ	3
3.	Комендант общежития	3

Составил: специалист по ОТ /  / А.П.Кищук