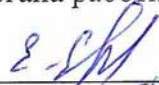




Министерство образования и науки Нижегородской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
**"НИЖЕГОРОДСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ"**  
(ГБПОУ НИК)

---

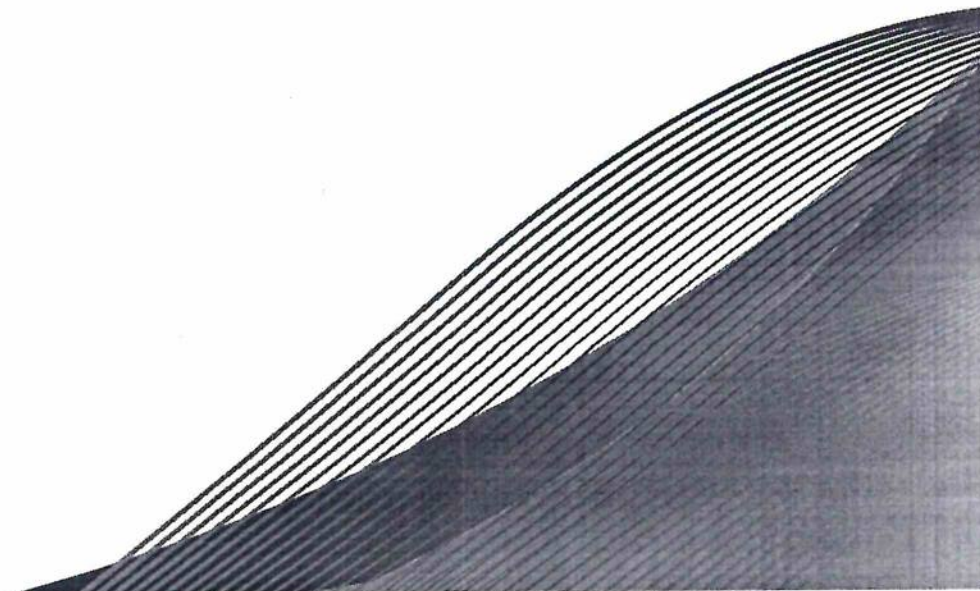
СОГЛАСОВАНО:  
Председатель избранного представительного  
органа работников ГБПОУ НИК

  
Е.Ю. Ефремова  
«22» октября 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГБПОУ НИК  
от «07» 11 2024 г. № 01-16/813

**П Р А В И Л А**  
**внутреннего трудового распорядка**  
Государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения  
«Нижегородский индустриальный колледж»  
(в новой редакции)

ПРИНЯТЫ  
Конференцией Колледжа  
«22» октября 2024 г.



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией, Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Нижегородский индустриальный колледж» (ГБПОУ НИК), Коллективным договором ГБПОУ НИК (далее – Работодатель).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативно-правовым актом Работодателя, принятым с учетом мнения представительного органа работников в установленном законом порядке, который регламентирует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений у Работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать наиболее эффективной организации и повышению производительности труда, а также соблюдению трудовой дисциплины.

1.4. Основные термины и определения:

1.4.1. Работник – физическое лицо (гражданин), состоящий в трудовых отношениях с Работодателем.

1.4.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации, Коллективным договором ГБПОУ НИК, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Работодателя, трудовым договором.

1.4.3. Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

1.4.4. Дистанционная работа - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

1.5. Работники обязаны соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, а также непосредственного руководителя, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность труда, улучшать качество образования, соблюдать требования по охране труда, соблюдать меры пожарной безопасности.

1.6. Трудовая дисциплина обеспечивается Работодателем созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным выполнением трудовых обязанностей, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

1.7. С настоящими Правилами Работодатель обязан ознакомить каждого Кандидата под роспись до подписания трудового договора.

## 2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в ГБПОУ НИК осуществляется на основании заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (временное удостоверение личности гражданина Российской Федерации, удостоверение беженца в Российской Федерации, разрешение на временное проживание, вид на жительство и т.п.);

б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета «Уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета (АДИ-РЕГ)», в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, выданное до дня вступления в силу Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" и отдельные законодательные акты Российской Федерации" (за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу, устраивается на работу впервые и ему не был открыт индивидуальный лицевой счет);

г) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний, в соответствии с требованиями квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов, а также должностной инструкции по соответствующей должности об уровне необходимой квалификации для замещения этой должности;

е) 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, либо решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске его к соответствующему виду деятельности.

При заключении трудового договора о работе по внешнему совместительству в случае, когда осуществляется прием на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, лицо, поступающее на работу, предъявляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

В отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, с учетом специфики работы, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке специалистом по кадрам (ведущим специалистом по кадрам), а документы, предусмотренные пп. «д» пункта 2.2. Правил – заместителем директора либо руководителем структурного подразделения, в подчинении которого находится работник по должности, на которую принимается лицо, поступающее на работу.

До получения документов лица, поступающего на работу, необходимых для заключения трудового договора, специалист по кадрам (ведущий специалист по кадрам) должен получить письменное согласие лица, поступающего на работу, на обработку персональных данных по форме, утвержденной Работодателем.

2.3. При заключении трудового договора лица, поступающие на работу, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утв. приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н, за счет средств Работодателя. Работодатель выдает лицу, поступающему на работу, под роспись направление на медицинский осмотр.

2.4. На работу к Работодателю не могут быть приняты лица:

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случая, когда имеется решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске определенного лица к педагогической деятельности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

Кроме указанных оснований к осуществлению педагогической деятельности не могут быть привлечены лица:

- не имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования;

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- 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.

2.5. Если никаких правовых препятствий для заключения трудового договора не выявлено, лицо, поступающее на работу, и Работодатель приступают к согласованию условий трудового договора.

2.6. При приеме на работу (до заключения трудового договора):

А) осуществляется ознакомление лица, поступающего на работу, под роспись:

- специалистами по кадрам - с Уставом ГБПОУ НИК, Региональным отраслевым соглашением между министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Политикой в отношении обработки и защиты персональных данных, Положением о защите персональных данных, Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, Положением об антикоррупционной политике, Кодексом этики и служебного поведения, Положением о противодействии коррупции, Положением о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов, Порядком защиты работников, сообщивших о

коррупционных правонарушениях, должностной инструкцией, Положением о пропускном и внутриобъектовом режиме;

- заместителем директора или руководителем структурного подразделения, в подчинении которого будет находиться лицо, поступающее на работу, - с иными локальными нормативными актами ГБПОУ НИК, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

Б) специалист по охране труда проводит с лицом, поступающим на работу, вводный инструктаж по охране труда, а также ознакомливает его под роспись с результатами ранее проведенной специальной оценки условий труда на рабочем месте;

В) лицом, ответственным за пожарную безопасность, проводится вводный противопожарный инструктаж;

Г) лицом, ответственным за антитеррористическую безопасность, проводится вводный инструктаж по антитеррористической безопасности;

Д) лицом, ответственным за ГО и ЧС, проводится вводный инструктаж по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям;

Е) заместителем директора или руководителем структурного подразделения, в подчинении которого будет находиться лицо, поступающее на работу, проводится первичный инструктаж на рабочем месте.

Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с управлением транспортным средством (водители, мастера производственного обучения вождению), в целях проверки соответствия поручаемой работе проходят испытание в порядке, установленном приказом Минтранса России от 29 июля 2020 г. № 264.

2.7. Трудовой договор заключается в соответствии с требованиями, предусмотренными ст. 57, 67 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. На основании заключенного между Работником и Работодателем трудового договора Работодатель издает приказ о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. С приказом о приеме на работу Работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.9. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами трудовая книжка на работника не ведется).

2.9.1. При поступлении на работу по должности, входящей в перечень должностей работников ГБПОУ НИК, которым необходимо пройти стажировку по охране труда на рабочем месте, утвержденном Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа, работник также проходит стажировку по охране труда на рабочем месте в порядке, установленном Положением о проведении стажировки по охране труда на рабочем месте в ГБПОУ НИК.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11. Прекращение трудового договора с работником осуществляется только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом оформленную копию приказа о прекращении трудового договора с работником (увольнении).

В случае, когда приказ о прекращении трудового договора (увольнении) невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись с указанием причины невозможности приказа до сведения работника.

2.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска.

2.14. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя и произвести с ним расчет (выплату всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя), за исключением случая, когда работник в день увольнения не работал. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у Работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить 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 у Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по письменному обращению работника, не получившего сведений о трудовой деятельности у Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом).

2.15. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

2.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 373).

### 3. Основные права и обязанности Работников

3.1. Работник имеет право на:

- а) Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- б) Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- в) Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором, за исключением случаев выполнения дистанционной работы;
- г) Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- д) 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;
- е) Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, за исключением случаев выполнения дистанционной работы;
- ж) Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- з) Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- и) Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- к) Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- л) Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- м) Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- н) Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- о) Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- а) Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- б) Соблюдать Правила;
- в) Соблюдать трудовую дисциплину;
- г) Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- д) 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, обеспечивать сохранность вверенного ему имущества и документации;

е) Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении или возможности возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

ж) Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления, передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Учреждения;

з) Извещать Работодателя об изменениях своих личных данных, информация о которых необходима Работодателю для исполнения возложенных на него законодательством или иными нормативными актами обязанностей и (или) для реализации предоставленных Работнику прав и гарантий;

и) Не совершать коррупционных правонарушений, т.е. – не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам Работодателя в целях безвозмездного или с использованием преимущества получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для получения преимуществ, достижения иных противоправных целей в соответствии с Положением об антикоррупционной политике ГБПОУ НИК;

к) Уведомить директора ГБПОУ НИК (лицо, исполняющее его обязанности) или лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений в ГБПОУ НИК, в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случаях, если ему станет известно, что от имени ГБПОУ НИК осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений;

л) Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании антикоррупционной политики ГБПОУ НИК и законодательства Российской Федерации и незамедлительно уведомить директора ГБПОУ НИК (лицо, исполняющее его обязанности) или лиц, ответственных за профилактику коррупционных правонарушений в ГБПОУ НИК, о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно;

м) Не использовать имущество Работодателя в личных целях;

н) Не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем, не вести личные телефонные переговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры в рабочее время;

о) Не разглашать сведения, ставшие известными Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, в том числе затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство других Работников;

п) Не курить на территории и в помещениях Работодателя;

р) Не употреблять на рабочем месте и (или) в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсичные вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсичного опьянения;

с) Не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом предварительно своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения.

#### **4. Основные права и обязанности Работодателя**

##### **4.1. Работодатель вправе:**

а) Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

б) Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

в) Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

г) Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

д) Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

е) Принимать локальные нормативные акты;

ж) Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### 4.2. Работодатель обязан:

а) Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

б) Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

в) Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

г) Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, либо в случае выполнения дистанционной работы компенсировать Работнику использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, инструментов, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием;

д) Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

е) Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

ж) Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

з) Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

и) 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;

к) 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;

л) Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- м) Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- н) Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- о) 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;
- п) Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## 5. Рабочее время

5.1. Рабочее время – это период, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников, в том числе сокращенная продолжительность рабочего времени, установлена в Коллективном договоре.

5.3. В Учреждении для Работников устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

1) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье для следующих работников (перечень работников, которым установлен данный режим рабочего времени, определен в приложении № 1 к настоящим Правилам);

2) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье (перечень работников, которым установлен данный режим рабочего времени, определен в приложении № 2 к настоящим Правилам);

3) сменный режим работы.

Сменный режим рабочего времени устанавливается для:

- сторожа,
- сторожа гаражного комплекса,  
*ДЮООЦ «Красный плес»:*
- машиниста (кочегара) котельной;
- сторожа;
- повара;
- кухонного рабочего;
- уборщика помещений.

5.4. Работники, замещающие должности, для которых в соответствии с настоящими Правилами установлен сменный режим работы (пп. 3 п. 5.3 настоящих Правил), производят работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.5. Работники, замещающие должности, для которых в соответствии с настоящими Правилами установлен сменный режим работы (пп. 3 п. 5.3 настоящих Правил), чередуются по сменам равномерно.

5.6. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.7. Для работников, замещающих должности, для которых в соответствии с настоящими Правилами установлен сменный режим работы (пп. 3 п. 5.3 настоящих Правил), а также мастерам производственного обучения вождению применяется суммированный учет рабочего времени.

Длительность учетного периода составляет один год.

Норма рабочего времени за учетный период устанавливается, исходя из 40-часовой пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, и рассчитывается следующим образом:

$40 \text{ ч} / 5 \text{ дн} \times \text{количество рабочих дней в году по производственному календарю пятидневной рабочей недели.}$

Для мастеров производственного обучения вождению норма рабочего времени за учетный период устанавливается, исходя из 36-часовой шестидневной рабочей недели с одним выходным днем, и рассчитывается следующим образом:

$36 \text{ ч} / 6 \text{ дн} \times \text{количество рабочих дней в году по производственному календарю шестидневной рабочей недели.}$

5.8. Для Работника (как при приеме на работу, так и впоследствии) по согласованию с Работодателем может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.9. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы у Работодателя.

5.10. Оплата при работе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы. Ежегодный трудовой отпуск и исчисление трудового стажа при работе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели остаются без изменений.

5.11. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в настоящих Правилах (приложение № 1, № 2), при этом для следующих категорий работников не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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.

5.12. Продолжительность рабочего дня или рабочей смены, непосредственно предшествующим нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.13. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы, учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.14. Режим рабочего времени дистанционных Работников на период выполнения дистанционной работы не изменяется, если иное не установлено в Положении о временном переводе работников на дистанционную работу. При этом время взаимодействия Работодателя и дистанционного Работника включается в рабочее время.

5.15. В рабочее время водителей автомобиля входит:

1) время управления автомобилем,

2) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем (п. 6.7 Правил),

3) время работы, не связанной с управлением автомобилем (подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии; время проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров водителя, а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно; время стоянки в ожидании погрузочно-разгрузочных работ, в ожидании посадки и высадки пассажиров, при оказании технической помощи; время простоев не по вине водителя; время проведения работ по устранению возникших неисправностей автомобиля, выполняемых водителем самостоятельно; иное время, предусмотренное законодательством Российской Федерации, трудовым договором, заключенным с водителем автомобиля).

Время управления автомобилем в течение периода времени, не превышающего 24 часов, после завершения ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха и началом следующего ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха, не должно превышать 9 часов. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели. Водитель автомобиля вправе увеличить это время, но не более чем на 2 часа, в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки.

Время управления автомобилем в течение одной календарной недели не должно превышать 56 часов, в течение любых двух последовательных календарных недель - 90 часов.

5.16. Работодатель осуществляет учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником.

### ***Особенности режима рабочего времени педагогических работников***

5.17. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-

оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.18. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается с учетом:

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601;

- объема фактической учебной нагрузки;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.19. В пределах 36-часовой рабочей недели педагогические работники должны выполнять все виды работ, определяемые с учетом должностных обязанностей.

5.20. В пределах установленной продолжительности рабочего времени педагогические работники, ведущие преподавательскую работу, выполняют работу, которая включает в себя:

- нормированную часть педагогической работы, выражающуюся в фактическом объеме учебной (тренировочной) нагрузки педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, и включающую проводимые учебные (тренировочные) занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для обучающихся;

- другую часть педагогической работы, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, к которой относится выполнение видов работы, предусмотренной должностными обязанностями по занимаемой должности.

5.21. Нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также порядок определения учебной нагрузки педагогических работников установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.22. Выполнение педагогическими работниками учебной (преподавательской) нагрузки осуществляется в соответствии с расписанием занятий.

5.23. Выполнение педагогическими работниками другой части педагогической работы регулируется следующим образом:

<b>Вид другой педагогической работы</b>	<b>Порядок регулирования</b>
Подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных	Самостоятельно

образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся	
Выполнение обязанностей, связанных с участием в работе Педагогического совета, Методического совета Колледжа	В соответствии с планами (графиками) работы Педагогического совета, Методического совета
Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности	В соответствии с индивидуальным планом работы, планами учебно-воспитательной работы, графиками проведения оздоровительных, воспитательных и других мероприятий
Выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ)	В соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору)

5.24. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.25. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 5.23 Правил (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.26. Преподаватели, участвующие в реализации образовательных программ среднего профессионального образования и программ профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

5.27. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных учебных группах либо в целом у Работодателя по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанном время педагогические работники

привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников в каникулярное время.

## 6. Время отдыха

6.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается. Данный перерыв не предоставляется, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

6.2. Перерыв для отдыха и приема пищи, предусмотренный п. 6.1 Правил, предоставляется, за исключением случаев, установленных п. 6.3 - 6.5 Правил, в следующее время: с 12.00 до 12.30 часов.

6.3. Для Работников, работающих на следующих должностях:

- Преподаватель;
- Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины;
- Руководитель физического воспитания;
- Педагог дополнительного образования;
- Мастер производственного обучения;
- Мастер производственного обучения вождению;

перерыв для отдыха и приема пищи, предусмотренный п.6.1 Правил, предоставляется в следующее время: понедельник с 12.00 до 12.30 часов, вторник-пятница с 13.00 до 13.30 часов, суббота с 12.50 до 13.20 часов.

6.4. Для следующих категорий Работников, занятых на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, т.к. работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, возможность для отдыха и приема пищи предоставляется в рабочее время:

- Гардеробщик;
  - Повар;
  - Заведующий производством;
  - Сторож;
  - Сторож гаражного комплекса;
- ДЮООЦ «Красный плес»:*
- Заведующий производством;
  - Повар;
  - Кухонный рабочий;
  - Сторож;
  - Машинист (кочегар) котельной.

6.5. Следующие категории педагогических работников, выполняющие свои должностные обязанности непрерывно в течение рабочего дня, осуществляют отдых и прием пищи одновременно с обучающимися во время перерыва между занятиями:

*ДЮООЦ «Красный плес»:*

- Вожатый;
- Инструктор физ.культуры;
- Педагог дополнительного образования;
- Воспитатель.

6.6. Дворникам и рабочим по комплексному обслуживанию зданий при работе на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в холодное время года (при температуре наружного воздуха минус 10 градусов по Цельсию и ниже) предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, продолжительностью 10 минут, которые включаются в рабочее время, в следующем порядке:

Температур а воздуха, °С	Скорость ветра, м/с											
	1		2		4		6		8		10	
	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б
-10	186	1	159	1	121	1	95	2	76	2	62	3
-15	106	1	96	2	79	2	65	3	55	3	46	4
-20	74	2	68	3	59	3	50	3	43	4	37	4
-25	57	3	53	3	47	3	40	4	35	4	31	5
-30	46	4	44	4	39	4	34	5	30	5	26	6
-35	39	4	37	4	33	5	29	5	26	6	23	7
-40	34	5	32	5	29	5	26	6	23	7	21	7
-45	30	5	28	6	26	6	23	7	21	7	19	8

Примечание:

а - продолжительность непрерывного пребывания на холоде, мин.;

б - число 10-минутных перерывов для обогрева за 4-часовой период рабочей смены.

6.7. Водитель автомобиля после каждых 4 ч. 30 мин. управления автомобилем после завершения времени отдыха или специального перерыва должен сделать специальный перерыв от управления автомобилем продолжительностью 45 мин., если не наступает время отдыха или перерыва, продолжительность которого превышает продолжительность специального перерыва. Превышение указанного времени управления автомобилем допускается в целях следования автомобиля к месту ближайшей стоянки для отдыха или к конечному месту назначения, но не более, чем на 1 час.

6.8. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):

- работающим по пятидневной рабочей неделе (п. 1 п. 5.3 Правил, приложение № 1 к Правилам) – два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье;

- работающим по шестидневной рабочей неделе (п. 2 п. 5.3 Правил, приложение № 2 к Правилам) – один выходной день в неделю: воскресенье;

- работающим по сменному режиму работы (п. 3 п. 5.3 Правил) выходные дни предоставляются в соответствии с графиками сменности.

6.9. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации согласно ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

6.10. Выходные дни могут переноситься на другие дни на основании федерального закона или нормативного правового акта Правительства Российской Федерации.

6.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска (основные и дополнительные) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которых определяется в Коллективном договоре.

6.13. Оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Следующим категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам, указанным в абз. 3 п. 6.13 настоящих Правил;

- работнику, отозванному из отпуска, неиспользованной в связи с отъездом из отпуска части отпуска;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- работникам, работающим по совместительству – одновременно с отпуском по основной работе;

- мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя;

- участникам, инвалидам Великой Отечественной войны; инвалидам, ветеранам боевых действий; военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период; лицам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда", и лицам, награжденным знаком "Житель осажденного Севастополя"; лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог (в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащего супруга (в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы из числа: граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения; граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации; граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности; а также граждане (в том числе временно направленные или командированные), принимавшие в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащие и военнообязанные, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившие в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (в соответствии с Законом РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (в соответствии с Федеральным законом от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- лицам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" (в соответствии с Федеральным законом от 20.07.2012 №125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы (в соответствии с Законом РФ от 15.01.1993 №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (в соответствии с Федеральным законом от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»).

6.15. 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;

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

6.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором ГБПОУ НИК, Работодатель обязан предоставить работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы.

## **7. Поощрения за труд**

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей Работодатель вправе применить следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

7.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работник может быть представлен к ведомственным или государственным наградам.

7.3. При применении поощрений учитывается мнение руководителя соответствующего структурного подразделения и трудового коллектива.

7.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

7.5. Поощрения объявляются приказом Работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

## **8. Дисциплинарные взыскания**

8.1. За совершение дисциплинарного проступка влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме.

В случае, если Работник, допустивший нарушение трудовой дисциплины, выполняет дистанционную работу, требование о предоставлении письменных объяснений направляется на адрес электронной почты Работника, указанный им в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему, либо иным образом обозначенный им в качестве адреса электронной почты для связи. В этом случае Работник может предоставить письменные объяснения на электронную почту Работодателя в форме электронного документа (сообщение в формате электронной почты, содержащееся непосредственно в этом сообщении или приложенный к нему документ на бумажном носителе, преобразованный в электронную форму путем сканирования или фотографирования с обеспечением машиночитаемого распознавания его реквизитов).

Если по истечении двух рабочих дней объяснение Работником не представлено, составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.7. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.8. Мотивированный приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок с момента издания приказа, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

Мотивированный приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания к Работнику, выполняющему дистанционную работу, в трехдневный срок с момента издания приказа направляется в форме документа на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением о вручении по адресу места жительства Работника, указанному в трудовом договоре, либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью Работодателя, на электронную почту Работника, указанную им в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему, либо иным образом обозначенную им в качестве адреса электронной почты для связи. Дистанционный Работник в трехдневный срок с момента получения приказа обязан ознакомиться с ним под роспись и направить в адрес Работодателя подписанный со своей стороны приказ в форме документа на бумажном носителе по почте либо в форме электронного документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с обеспечением машиночитаемого распознавания его реквизитов, по электронной почте. В случае неисполнения Работником данной обязанности, а равно в случае получения от Работника отказа подписать приказ, составляется соответствующий акт и Работник считается надлежащим образом ознакомленным с приказом о применении дисциплинарного взыскания.

8.9. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания в необходимых случаях доводится до сведения работников структурного подразделения.

8.10. За нарушение трудовой дисциплины, кроме применения дисциплинарного взыскания, возможно полное или частичное лишение премии за тот период, в котором было совершено дисциплинарное проступок.

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

8.12. Работодатель по своей инициативе или по ходатайству непосредственного руководителя либо представительного органа работников может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если Работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный Работник.

8.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к Работнику не применяются.

## 9. Временный перевод Работника на дистанционную работу

9.1. Работник может быть временно переведен на дистанционную работу без его согласия по инициативе Работодателя в следующих случаях:

- катастрофы природного или техногенного характера,
- производственной аварии,
- несчастного случая на производстве,
- пожара,
- наводнения,
- землетрясения,
- эпидемии или эпизоотии,
- в любых иных исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части,
- принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, в частности, принятия губернатором Нижегородской области указа о введении режима повышенной готовности, вынесения Правительством Нижегородской области постановления или учредителем Работодателя приказа о временном переводе работников на дистанционную работу и т.п.

9.2. Работник может быть временно переведен на дистанционную работу на срок, превышающий периода действия обстоятельства (случая), послужившего основанием для временного перевода на дистанционную работу.

9.3. Для временного перевода на дистанционную работу Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения принимает Положение о временном переводе работников на дистанционную работу, в котором указывается:

- обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 9.1. Правил внутреннего трудового распорядка, послужившее основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе Работников на дистанционную работу;
- перечень Работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который Работники временно переводятся на дистанционную работу;
- оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставляемые Работодателем Работнику, временно переводимым на дистанционную работу, и (или) оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, принадлежащие Работнику или арендуемые им и используемые Работником для выполнения дистанционной работы;
- размер компенсации Работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, и расходов, связанных с их использованием, а также других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно, и порядок их выплаты;
- режим рабочего времени Работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- порядок, время и способ взаимодействия Работодателя и Работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- почтовые адреса, адреса электронной почты, номера телефонов, аккаунтов мессенджеров Работников и Работодателя, посредством которых осуществляется взаимодействие между Работодателем и Работниками, временно переводимыми на дистанционную работу;
- необходимость предоставления Работниками, временно переводимыми на дистанционную работу, отчетов о проделанной работе, порядок и сроки их предоставления;
- иные положения, связанные с организацией труда Работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работники, временно переводимые на дистанционную работу, должны быть ознакомлены с Положением о временном переводе на дистанционную работу под роспись

либо посредством направления ему документа на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением о вручении по адресу места жительства Работника, указанному в трудовом договоре, либо по иному адресу, указанному Работником.

9.4. При временном переводе Работника на дистанционную работу внесение изменений в трудовой договор не требуется.

9.5. Работодатель обеспечивает Работника, временно переведенного на дистанционную работу, необходимыми для выполнения этим Работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному Работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Работник при выполнении дистанционной работы не вправе использовать принадлежащие ему и (или) арендованные им оборудование программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, не согласованные с Работодателем.

9.6. Работники, временно переводимые на удаленную работу, должны находиться на связи со своим непосредственным руководителем, а также руководителем структурного подразделения, в котором работает Работник, на протяжении всего рабочего времени. В случае, если Работник, временно переведенный на дистанционную работу, не исполняет данную обязанность, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

9.7. При заключении с Работником, выполняющим дистанционную работу, в электронном виде дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении путем обмена электронными документами Работодатель направляет соответствующий документ, подписанный усиленной квалифицированной электронной подписью Работодателя, на электронную почту Работника, указанную им в трудовом договоре, дополнительном соглашении к нему либо иным образом обозначенную им в качестве адреса электронной почты для связи, а Работник, в свою очередь, направляет подписанный со своей стороны усиленной квалифицированной электронной подписью или усиленной неквалифицированной электронной подписью Работника на электронную почту Работодателя либо указанные договоры, соглашения заключаются в простой письменной форме путем составления документов на бумажном носителе.

9.8. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем направления соответствующего документа на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением о вручении по адресу места жительства Работника, указанному в трудовом договоре, либо путем обмена электронными документами с использованием простой электронной подписи в порядке, установленном Коллективным договором ГБПОУ НИК. Дистанционный Работник в трехдневный срок с момента получения документа обязан ознакомиться с ним под роспись и направить в адрес Работодателя подписанный со своей стороны документ об ознакомлении в форме документа на бумажном носителе по почте либо в форме электронного документа по электронной почте. В случае неисполнения Работником данной обязанности, а равно в случае получения от Работника отказа ознакомиться с документом под роспись, составляется

соответствующий акт и Работник считается надлежащим образом ознакомленным с документом.

9.9. В случаях, если в соответствии с трудовым законодательством РФ, Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, Работник, временно выполняющий дистанционную работу, направляет в адрес Работодателя соответствующий документ на бумажном носителе по почте либо в форме электронного документа, подписанного простой электронной подписью.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством Работник, временно выполняющий дистанционную работу, направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

9.10. Взаимодействие между Работником и Работодателем, непосредственно связанное с выполнением Работником трудовой функции дистанционно, передачей Работником результатов работы и предоставления Работником отчетов о выполненной работе, осуществляется в порядке, установленном Коллективным договором ГБПОУ НИК.

9.11. При подаче Работником, временно выполняющим дистанционную работу, заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить Работнику эти копии на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением по адресу места жительства Работника, указанному в трудовом договоре, или в форме электронного документа (документа на бумажном носителе, преобразованного в электронную форму путем сканирования или фотографирования с обеспечением машиночитаемого распознавания его реквизитов), (за исключением трудовой книжки), если это указано в заявлении Работника.

9.12. По запросу Работодателя Работник, временно выполняющий дистанционную работу, обязан предоставлять отчеты о выполненной работе.

## **10. Прохождение Работниками диспансеризации**

10.1. Работники, не достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка.

10.2. Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в п. 10.3 Правил, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка.

10.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в т.ч. досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.4. Работник обязан в письменной форме сообщить о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до дня диспансеризации и согласовать дату (даты) ее прохождения с Работодателем. Если Работодатель не одобрил дату (даты) освобождения от работы для прохождения диспансеризации, Работник должен выбрать другую(другие) дату (даты).

Работник вправе не выходить на работу для прохождения диспансеризации только после ознакомления с приказом об освобождении от работы.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации, однако если Работник не согласовал дату (даты) прохождения диспансеризации и не вышел на работу, такое отсутствие на рабочем месте является нарушением трудовой дисциплины, в частности, расценивается как прогул.

10.5. Работник обязан предоставлять Работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в дату (даты) освобождения от работы, в течение трех рабочих дней с момента прохождения диспансеризации. В случае непредоставления справки о прохождении диспансеризации в установленный срок Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, в том числе за прогул.

## **11. Ответственность Работника и Работодателя**

11.1. Сторона трудового договора (Работодатель или Работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

11.2. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

11.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

11.4. Материальная ответственность работодателя или работника наступает за ущерб, причиненный им другой стороне этого договора в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

11.5. За неисполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей, а также за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель и работники несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Изменения, дополнения в настоящие Правила вносятся в таком же порядке, которым были приняты настоящие Правила.

12.2. Настоящие Правила вступают в силу со дня их утверждения руководителем Работодателя и действуют до их отмены на основании распорядительного акта руководителя Работодателя либо вступления в силу новых Правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК.

Разработал: начальник отдела ОПР

Ефремова Е.Ю.


Согласовано: первый заместитель директора

Чурбанова О.А.

заместитель директора по УМР

Сорокина И.В.


заместитель директора по УВР

Овчаров А.А.


и.о. заместителя директора по УТР

Беляева Ю.А.

и.о. главного бухгалтера

Сурина А.П.

директор ЦОПП НО

Колокольчикова Л.В.

директор ДЮООЦ  
«Красный плес»

Горшков С.М.

и.о. начальника отдела БиХР

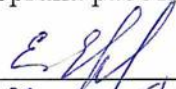
Козлова М.В.

начальник отдела ИТО

Яшнов М.В.

Приложение № 1  
к Правилам внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель избранного представительного  
органа работников ГБПОУ НИК

  
Е.Ю. Ефремова  
«28» ~~сентября~~ октября 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГБПОУ НИК  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г. №\_\_

**Работники, которым установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными  
днями в субботу и воскресенье**

№ п/п	Должность	Продолжительность рабочей недели, час	Продолжительность ежедневной работы (смены)	Время начала и окончания рабочего дня
Колледж				
1	Директор	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
2	Первый заместитель директора	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
3	Заместитель директора по учебно-методической работе	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
4	Заместитель директора по учебно-производственной работе	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
5	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
6	Заместитель директора по общим вопросам	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
7	Главный бухгалтер	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
8	Руководитель учебно-методического центра	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
9	Руководитель сектора	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
10	Заведующий отделением	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
11	Руководитель отдела воспитания и молодежной политики	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
12	Руководитель социально-психологической службы	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
13	Руководитель центра содействия трудоустройству и профориентации	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30

14	Начальник отдела по качеству образования	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
15	Старший мастер	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
16	Методист	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 9.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
17	Диспетчер образовательной организации	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
18	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 9.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
19	Начальник отдела организационно-правовой работы	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
20	Начальник планово-экономического отдела	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
21	Начальник отдела информационно-технического обеспечения	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
22	Заместитель главного бухгалтера	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
23	Бухгалтер	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
24	Бухгалтер-калькулятор	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
25	Экономист	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
26	Экономист по закупкам	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
27	Юрисконсульт	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
28	Специалист паспортно-визовой работы	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
29	Ведущий специалист по кадрам	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
30	Специалист по охране труда	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
31	Специалист по кадрам	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
32	Инженер по эксплуатации зданий	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
33	Секретарь руководителя	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
34	Архивариус	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
35	Делопроизводитель	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
36	Инженер-электроник	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
37	Заведующий складом	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
38	Заведующий хозяйством	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
39	Секретарь учебной части	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30

40	Секретарь приемной комиссии	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
41	Техник	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
42	Специалист по ПБ, ГО и безопасности	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
43	Руководитель центра развития	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
44	Специалист по развитию профессионального образования	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
45	Начальник отдела БиХР	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
46	Водитель	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
47	Ведущий специалист	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
48	Уборщик служебных помещений (административный корпус)	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
49	Механик	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
50	Кладовщик	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
51	Плотник	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
52	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
53	Слесарь по ремонту оборудования	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
54	Слесарь-сантехник	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
55	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
56	Комендант	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
<b>Инновационный ресурсный центр по подготовке и переподготовке рабочих широкого профиля и специалистов малых и средних предприятий</b>				
57	Руководитель Ресурсного центра	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
58	Методист	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 15.45 Пт 08.00 – 15.30
59	Специалист ресурсного центра	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
60	Инженер-электроник	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
<b>Центр опережающей профессиональной подготовки Нижегородской области</b>				
61	Директор ЦОПП	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
62	Заместитель директора ЦОПП по стратегическому развитию	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
63	Заместитель директора по учебно-методической работе	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30

64	Заместитель директора ЦОПП НО по развитию профессионального образования	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
65	Педагог-организатор	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 15.45 Пт 08.00 – 15.30
66	Методист	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 15.45 Пт 08.00 – 15.30
67	Мастер производственного обучения	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 15.15 Пт 08.00 – 15.00
68	Преподаватель	36	В соответствии с п.п. 5.22, 5.23 Правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК	
69	Педагог дополнительного образования	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 15.45 Пт 08.00 – 15.30
70	Старший методист	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 15.45 Пт 08.00 – 15.30
71	Начальник отдела по взаимодействию с работодателями	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
72	Начальник учебно- методического отдела	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
73	Начальник отдела профориентации	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
74	Начальник отдела мониторинга и аналитики	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
75	Начальник отдела по организации демонстрационного экзамена	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
76	Начальник отдела по развитию профессионального мастерства	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
77	Заведующий сектором по реализации инновационных проектов	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
78	Заведующий фото- и видеолабораторией	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
79	Ведущий специалист	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
80	Специалист по маркетингу	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
81	Аналитик	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
82	Системный администратор	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
83	Психолог	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
84	Специалист по социальной работе с молодежью	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
85	Юрисконсульт	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
86	Администратор	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
<b>ДОООЦ «Красный плес»</b>				
87	Директор (руководитель) филиала	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30

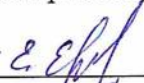
88	Зам.директора по учебно-воспитательной работе	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
89	Заведующий физкультурно-оздоровительным комплексом	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
90	Педагог дополнительного образования	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 15.15 Пт 08.00 – 15.00
91	Старший вожатый	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 15.45 Пт 08.00 – 15.30
92	Вожатый	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.15 Пт 08.00 – 15.00
93	Воспитатель	36	Пн-чт 7 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 15.15 Пт 08.00 – 15.00
94	Инструктор физкультуры	36	В соответствии с п.п. 5.22, 5.23 Правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК	
95	Звукооператор	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
96	Педагог-организатор	36	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
97	Заведующий хозяйством	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
98	Заведующий производством	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.15 Пт 08.00 – 15.00
99	Бухгалтер	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
100	Фельдшер	39	Пн-чт 8 час Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16:30 Пт 08.00 – 15.30
101	Медицинская сестра	39	Пн-чт 8 час Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16:30 Пт 08.00 – 15.30
102	Водитель	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
103	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
104	Слесарь-сантехник	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
105	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
106	Плотник	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
107	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования ФОК	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
108	Слесарь-сантехник ФОК	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
109	Зав.складом	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
110	Слесарь по обслуживанию оборудования электростанции	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
111	Тракторист	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
112	Сестра-хозяйка	39	Пн-чт 8 час Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16:30 Пт 08.00 – 15.30
113	Санитарка	39	Пн-чт 8 час Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16:30 Пт 08.00 – 15.30
114	Уборщик помещений ФОК	40	Пн-чт 8 час 15 мин Пт 7 час	Пн-чт 8.00 – 16.45 Пт 08.00 – 15.30
115	Дворник	40	Пн-чт 8 час 15 мин	Пн-чт 8.00 – 16.45

			Пт 7 час	Пт 08.00 – 15.30
--	--	--	----------	------------------

Приложение № 2  
к Правилам внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель избранного представительного  
органа работников ГБПОУ НИК

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГБПОУ НИК  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г. №\_\_

  
Е.Ю. Ефремова  
«28» окт.ебры 2024 г.

**Работники, которым установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным  
днем в воскресенье**

№ п/п	Должность	Продолжительность рабочей недели, час	Продолжительность ежедневной работы (смены)	Время начала и окончания рабочего дня
1	Преподаватель	36	В соответствии с п.п. 5.19, 5.22, 5.23 Правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК	
2	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	36	Пн-пт 6 час 22 мин Сб 4 час	Пн-пт 8.00 – 14.22 сб 08.00-12.00
3	Руководитель физического воспитания	36	Пн-пт 6 час 22 мин Сб 4 час	Пн-пт 8.00 – 14.22 сб 08.00-12.00
4	Педагог-психолог	36	Пн-пт 6 час 22 мин Сб 4 час	Пн-пт 8.00 – 14.52 сб 08.00-12.00
5	Педагог дополнительного образования	36	В соответствии с п.п. 5.19, 5.22, 5.23 Правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК	
6	Педагог-организатор	36	Пн-пт 6 час 22 мин Сб 4 час	Пн-пт 8.00 – 14.52 сб 08.00-12.00
7	Мастер производственного обучения	36	В соответствии с п.п. 5.19, 5.22, 5.23 Правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК	
8	Мастер производственного обучения вождению	36	В соответствии с п.п. 5.19, 5.22, 5.23 Правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ НИК	
9	Воспитатель	36	Пн-пт 6 час 22 мин Сб 4 час	Пн-пт 8.00 – 14.52 сб 08.00-12.00
10	Социальный педагог	36	Пн-пт 6 час 22 мин Сб 4 час	Пн-пт 8.00 – 14.52 сб 08.00-12.00
11	Заведующий библиотекой	40	Пн-пт 7 час Сб 5 час	Пн-пт 8.00 – 15.30 сб 08.00-13.30
12	Библиотекарь	40	Пн-пт 7 час Сб 5 час	Пн-пт 8.00 – 15.30 сб 08.00-13.30
13	Заведующий производством	40	Пн-пт 7 час Сб 5 час	Пн-пт 7.00 – 14.00 Сб 9.00 – 14.00
14	Лаборант	40	Пн-пт 7 час	Пн-пт 8.00 – 15.30

			Сб 5 час	сб 08.00-13.30
15	Повар	40	Пн-пт 7 час Сб 5 час	Пн-пт 7.00 – 14.00 Сб 9.00 – 14.00
16	Пекарь	40	Пн-пт 7 час Сб 5 час	Пн-пт 7.00 – 14.00 Сб 9.00 – 14.00
17	Кухонный рабочий	40	Пн-пт 7 час Сб 5 час	Пн-пт 7.00 – 14.00 Сб 9.00 – 14.00
18	Гардеробщик	40	Пн-пт 7 час Сб 5 час	2 смены: 1.Пн-пт 07.00 – 14.00 сб 07.00 – 12.00 2.Пн-пт 14.00 -19.00 сб 12.00 – 17.00 Без обеда
19	Дворник	40	Пн-пт 7 час Сб 5 час	Пн-пт 7.00 – 14.30 Сб 7.00 – 12.00
20	Уборщик служебных помещений (учебные корпуса, общежитие, производственные мастерские)	40	Пн-пт 7 час Сб 5 час	Пн-пт 7.00 – 14.30 Сб 7.00 – 12.00

и скреплено печатью 33 листа(ов).

И.о. директора ГЕПОУ НИК

Аникинц А.А.

(подпись)

М.П.

« 01 » 11 2024 года

