

Автономная некоммерческая организация профессионального образования  
«Колледж предпринимательских и цифровых технологий»  
(АНО ПО «Колледж предпринимательских и цифровых технологий»)

---

650000, г. Кемерово, Н. Островского ул., д. 12, Тел. 89511607451  
e-mail: zifra42@mail.ru; <https://zifra42.ru>  
ОКПО 54572550; ОГРН 1204200005195; ИНН/КПП 4205388631/420501001

Принято общим собранием работников  
и представителей обучающихся  
АНО ПО «Колледж предпринимательских  
и цифровых технологий»  
Председатель \_\_\_\_\_ Е. П. Мышкина  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор АНО ПО «Колледж  
предпринимательских и цифровых  
технологий»  
\_\_\_\_\_ О. М. Неведрова  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о правилах внутреннего трудового распорядка**  
**Автономная некоммерческая организация профессионального образования**  
**«Колледж предпринимательских и цифровых технологий»**

г. Кемерово, 2025 год

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту - правила) являются локальным нормативным актом Автономной некоммерческой организации профессионального образования «Колледж предпринимательских и цифровых технологий» (сокращенно - АНО ПО «Колледж предпринимательских и цифровых технологий») (далее по тексту - организация) разработаны в соответствии Конституцией Российской Федерации, действующим трудовым законодательством РФ, Федеральным законом РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом колледжа и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка регулируют порядок приема и увольнения работников организации, права, обязанности и ответственность сторон при заключении трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений АНО ПО «Колледж предпринимательских и цифровых технологий».

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка приняты общим собранием работников и представителем обучающихся.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать организации деятельности по укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и повышению результативности профессиональной деятельности.

## **2 ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем, в лице директора организации, на основании трудового договора, который заключается в письменной форме, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ). До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими у работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, или его уполномоченного на это представителя. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора. При утрате работником своего экземпляра трудового договора по его письменному заявлению выдается надлежаще заверенная копия.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого

договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.4. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ передается работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, или его уполномоченного на это представителя. В этом случае работодатель должен оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе. Запрещается фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя (его уполномоченного на это представителя). Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель (его уполномоченный на это представитель) отказывается заключить трудовой договор с этим физическим лицом, работодатель оплачивает ему фактически отработанное им время (выполненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.6. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Заключение срочного трудового договора как исключение допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями работников, указанных в части 2 ст. 59 ТК РФ. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом. Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет.

2.6.1. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пуско-наладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в

случаях, когда ее выполнения (завершение) не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.6.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
- с заместителями директора и главным бухгалтером;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.7. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю (если иное не установлено ТК РФ и иными федеральными законами) (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета);
- документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергнувшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
- в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы - при

приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда.

- дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.8. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в организацию, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

2.9. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

- ознакомить с настоящими правилами и другими локальными нормативными актами;

- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда и по обязанности сохранения сведений, составляющих коммерческую тайну организации, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.10. Работодатель ведет трудовые книжки, в том числе электронные трудовые книжки, на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.11. В целях проверки соответствия работника поручаемой работе при заключении трудового договора ему может быть установлено испытание. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора и главного бухгалтера - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной

форме за три дня.

2.12. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод в исключительных случаях, связанных с простоем, необходимостью замещения другого отсутствующего работника и при других исключительных обстоятельствах. Временный перевод без согласия работника допускается при условии, если это необходимо для предотвращения опасности жизни и здоровью обучающихся, и является обязательным для работника.

2.13. Прекращение трудового договора допускается только по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.15. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.16. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

2.17. Отзыв заявления об увольнении оформляется в виде письменного заявления на имя работодателя и подается работником лично руководителю. В случае передачи заявления иным лицам работодатель вправе не учитывать такое заявление.

2.18. В случае отсутствия на рабочем месте в день увольнения и в иных случаях работник вправе направить отзыв заявления об увольнении по почте до 23:59:59 календарного дня, на который намечено прекращение трудового договора. Однако в этом случае работник должен предпринять все возможные меры для оперативного информирования работодателя об отзыве заявления (сообщить по телефону, факсу, электронной почте и др.).

2.19. Работник, который направил отзыв заявления об увольнении по почте, обязан приступить к работе в ближайший рабочий день, следующий за днем отзыва заявления.

2.20. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.22. Днем увольнения считается последний день работы за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

2.23. Если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на

руки, Работодатель направляет работнику уведомление (заказным письмом или телеграммой) о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать письменное согласие в виде заявления на ее отправку по почте. Со дня направления уведомления учреждение освобождается от ответственности за выдачу трудовой книжки.

### **3 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не реже двух раз в месяц;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;
- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и уставом формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Педагогические работники организации, помимо указанных выше правомочий, имеют право на:

- самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, рекомендованных Министерством просвещения РФ, в соответствии с учебной программой, утвержденной в учреждении, методов оценки знаний обучающихся;
- повышение квалификации с определенной периодичностью;
- аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск;
- дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами Кемеровской области;

#### **3.2. Работники организации обязаны:**

Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него

трудовым договором.

Соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя.

Соблюдать трудовую дисциплину.

Выполнять установленные нормы труда.

Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

Незамедлительно извещать 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 ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Соблюдать производственную санитарию, правила противопожарной безопасности.

Проходить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

Вести себя вежливо и не допускать:

грубого поведения;

любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

Соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях



инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей.

Соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника.

Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории колледжа.

Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.

Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.

В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

Представить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях.

Эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы.

Не разглашать сведения, полученные в силу служебного положения и составляющие коммерческую (служебную) тайну, распространение которой может нанести вред работодателю и (или) другим работникам.

Возместить работодателю прямой действительный ущерб и ущерб, возникший по вине работника у работодателя, который возмещался им иным лицам.

При наличии адреса электронной корпоративной почты (чата) проверять их с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма непосредственного руководителя и его заместителей (директора, главного бухгалтера, заместителей по УПР, УР и др.).

Не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником, пароли от электронного журнала и электронных систем.

Вовремя, без опозданий (за 10 минут до начала урока по расписанию) приходите на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени.

Сообщать непосредственному руководителю или специалисту по кадрам о временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по иным причинам. Сообщение должно быть направлено устно или письменно, по телефону, электронной почте или телеграммой в день наступления нетрудоспособности или в день отсутствия на рабочем месте.

Своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения работодателя.

Вести на высоком техническом и научном уровне учебную и методическую работу, установленную необходимую документацию; (составлять на каждый учебный

год учебно-методическую документацию (РП, КИМ, КОС, методические рекомендации и т.д.), обеспечивать выполнение учебных планов и программ.

Быть всегда внимательными к студентам, вежливыми с их законными представителями и членами коллектива, быть примером достойного поведения на работе, в быту и общественных местах, воспитывать в учащихся бережное отношение к имуществу работодателя.

Осуществлять гражданское воспитание студентов вести внеклассную воспитательную работу согласно индивидуальным и комплексным планам, утвержденным на период обучения.

Систематически повышать уровень педагогического мастерства и деловую квалификацию, изучать новейшие достижения отечественной и зарубежной науки и техники, эффективные методы научной организации труда и управления с использованием вычислительной техники, средств механизации и автоматизации производственных процессов, постоянно осваивать новые виды активной работы и методики ведения занятий.

Вести профориентационную работу.

Осуществлять связь с выпускниками организации, изучать их производственную деятельность и на основе ее анализа совершенствовать работу по обучению и воспитанию студентов.

Вести учет посещаемости и успеваемости студентов, организовывать и контролировать их самостоятельную работу, выявлять причины неуспеваемости, оказывать студентам необходимую помощь, осуществлять меры, направленные на сохранение контингента.

Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

3.3. Педагогические работники помимо обязанностей, перечисленных в п. 3.2 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, должны исполнять специальные обязанности, возложенные на них Федеральным законом РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

- 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 образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.4. Педагогические работники несут ответственность за жизнь и здоровье студентов во время проведения занятий и мероприятий, организуемых организацией. Обо всех случаях травматизма обучающихся обязаны немедленно сообщать работодателю.

## **4 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ; - принимать локальные нормативные акты;
- утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы; - издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками организации;
- контролировать деятельность преподавателей, в том числе путем посещения и анализа занятий и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);
- своевременно предоставлять отпуск работникам в соответствии с графиками

отпусков, утвержденными не позднее, чем за две недели до окончания календарного года;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- соблюдать оговоренные в трудовом договоре сроки по выплате заработной платы, выдавать зарплату не реже чем два раза в месяц: 15-го числа каждого месяца (первую часть заработной платы) и в последний день (30-го или 31-го числа) каждого месяца (окончательный расчет). В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты заработной платы (первой части заработной платы и окончательного расчета) следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням;

- способствовать повышению квалификации работников и совершенствованию их профессиональных навыков путем направления на курсы и тренинги;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также не прошедших, в установленные сроки обязательный (периодический, предварительный) медицинский осмотр;

- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся;

- принимать меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья, обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях; - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

#### 4.3. Ответственность работодателя:

Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и работодателя или судом.

## 5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Учебный процесс в организации осуществляется шесть дней в неделю (с понедельника по субботу, воскресенье - выходной). Рабочее время преподавателей определяется установленной педагогической нагрузкой, учебным расписанием и планами проведения организационных, учебных и воспитательных мероприятий, с нормой времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка преподавателя ограничивается верхним пределом (1440 часов).

Начало занятий в 8.30 ч.

5.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также окончания работы

регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами с работниками.

5.3. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т. д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Уменьшение педагогической нагрузки производится на основании приказа директора в том случае, если выдать данную нагрузку в течении учебного года невозможно.

5.4. Для работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 8.30, время окончания работы - 17.00;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.30 продолжительностью 30 минут.

5.5. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор.

5.6. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день, за исключением случаев, когда работник по основному месту работы освобожден от исполнения трудовых обязанностей. При этом продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

5.7. Работодатель имеет право привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.8. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

5.9. Выполнение педагогической работы преподавателями, педагогами - организаторами, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение

рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.10. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для студентов. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.11. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;

- периодические кратковременные дежурства в организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (кураторство групп, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрами и др.).

5.12. Дни недели (периоды времени, в течение которых организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.13. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год рассчитывает заместитель директора по учебной работе и утверждает директор.

При этом:

- у педагогических работников, по возможности, должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;

- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

- объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, по возможности, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях,

если изменилось количество групп или количество часов по учебному плану, учебной программе. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Для проведения внеклассных мероприятий выделяется единый день в неделю.

Классный час проводится согласно расписанию, иные мероприятия по плану работы организации.

5.14. Периоды каникул, установленных для студентов и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем, то есть работник обязан приходить на работу.

5.15. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом правил внутреннего трудового распорядка, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.16. Учебное время:

Продолжительность учебного часа устанавливается - 45 минут, перерыв между уроками - 5 минут, между парой уроков - 10 минут. В течение учебного дня устанавливается обеденный перерыв или большая перемена - 30 минут.

5.17. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

5.18. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

## **6 ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Работникам с продолжительностью рабочего времени 40 ч. в неделю, предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.30 продолжительностью 30 минут. Для педагогических работников перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 мин. определяется утвержденным расписанием занятий;

- два выходных дня - суббота, воскресенье для работников с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

- один выходной день - воскресенье для преподавателей и прочих педагогических работников;

- нерабочие праздничные дни согласно производственного календаря, утвержденного Правительством РФ;

- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.3. Педагогическим работникам организации предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

6.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии листка нетрудоспособности.

6.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который утверждает работодатель с учетом производственной необходимости и пожеланий работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Все структурные подразделения организации обязаны до 1 декабря текущего года передать Работодателю сведения по отпускам своих работников на следующий год.

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

6.7. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- 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;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

6.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

6.10. Отзыв работника из отпуска производится только с письменного согласия работника.

6.11. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, работник обязан предупредить работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

6.12. 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.

6.13. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый



отпуск, не включаются:

- время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;
- время предоставленных по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течении рабочего года.

6.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

## **7 ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПООЩРЕНИЯ**

7.1. Заработная плата работника в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, состоит из должностного оклада, тарифной ставки (базового оклада для преподавателей), часовой тарифной ставки, компенсационных, стимулирующих и поощрительных (премирование) выплат.

7.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания организации.

7.3. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

7.4. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

7.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им счет в банке или на банковскую карту.

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

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

7.8. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ.

7.9. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу, а также иные успехи, достижения в работе.

7.10. В Организации применяются следующие виды поощрений:

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

7.11. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

7.12. Решение о поощрении работника принимает директор. Поощрение работнику объявляется приказом директором с указанием конкретного вида

поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

## **8 КОМАНДИРОВКИ**

8.1. Командировка - это служебная поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

8.2. Работодатель после получения служебной записки о направлении работника в командировку:

- готовит проект приказа о направлении работника в командировку и передает на подпись директору организации;
- знакомит командируемого работника с приказом о направлении в командировку не позднее, чем за один рабочий день до начала командировки;
- передает копии приказа о направлении работника в командировку в бухгалтерию не позднее, чем за один рабочий день до начала командировки;
- вносит информацию о командировании в журнал регистрации работников, выбывающих в командировку.

8.3. В течение трех рабочих дней со дня возвращения из командировки работник представляет:

- краткий отчет о выполненной в командировке работе, подписанный руководителем своего структурного подразделения;
- в бухгалтерию - авансовый отчет по унифицированной форме № АО-1, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 1 августа 2001 г. № 55 «Об утверждении унифицированной формы первичной учетной документации № АО-1 "Авансовый отчет"», об израсходованных в связи с командировкой суммах.

8.4. Служебная поездка работника по распоряжению работодателя в течение одного рабочего дня является служебной поездкой без отрыва от основного производственного (учебного) процесса.

## **9 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

9.1. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

9.2. В случаях отсутствия работника на работе более 4-х часов, либо в течение всего рабочего дня работодатель составляет акт об отсутствии работника на рабочем месте. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. На дачу объяснений работнику предоставляется не менее двух рабочих дней. Работник имеет право предоставить письменные объяснения, а также приложить документы, подтверждающие изложенные обстоятельства. Письменные объяснения не запрашиваются, если работник представил листок временной нетрудоспособности в день выхода на работу. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено либо работник отказывается дать объяснение, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

9.3. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.4. С приказом о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения работник, подвергнутый взысканию, знакомится под роспись в трехдневный срок (не считая времени отсутствия работника). Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством), не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

9.6. Дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения может быть снято администрацией по своей инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

## **10 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, либо выписки из электронной трудовой книжки, а также внесения в трудовую книжку (электронную книжку) неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- ущерб, причиненный имуществу работника в полном объеме.

10.2. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

10.3. Работник возмещает работодателю прямой действительный ущерб в полном размере в случаях:

- когда в соответствии с трудовым законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

10.4. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

## **11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Предусмотренные настоящими правилами положения являются обязательными как для работодателя, так и для работников.

11.2. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативно - правовых актов РФ.

11.3. По инициативе работодателя или работников в настоящие правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством, Уставом организации.

11.4. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники организации, включая вновь принимаемых на работу.