

**государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Новосибирской области
«Новосибирский строительно-монтажный колледж»
(ГБПОУ НСО «НСМК»)**

ПРИКАЗ

20.01.2025

№ 01-07/6

г. Новосибирск

**О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка,
утвержденные приказом директора ГБПОУ НСО «НСМК»
от 28.12.2020 № 01-07/77**

В целях приведения Правил внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж» в соответствие с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами колледжа, руководствуясь ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 11.3.2. Коллективного договора на 3 года от 01.07.2024, с учетом мнения представительного органа работников, **приказываю:**

1. Внести в Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский строительно-монтажный колледж», утвержденные приказом директора ГБПОУ НСО «НСМК» от 28.12.2020 № 01-07/77 (далее по тексту – Правила), следующие изменения:

1.1. Пункт 2.4 Правил дополнить абзацем следующего содержания:

«Лица, внесенные в реестре иностранных агентов в соответствии с ч. 4 ст. 5 Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием», в соответствии с ч. 9 ст. 11 названного закона не допускаются к педагогической деятельности».

1.2. В последнем предложении пункта 2.13 Правил слова «административно-правовой и кадровой работы» заменить словами «кадров».

1.3. В последнем предложении первого абзаца пункта 2.18 Правил слова «административно-правовой и кадровой работы» заменить словами «кадров».

1.4. Пункт 3.1.18 Правил изложить в следующей редакции:

«Соблюдать запрет на курение табака, потребление никотинсодержащей продукции на территориях и в помещениях учреждения»;

1.5. Пункт 5.3 Правил изложить в следующей редакции:

«Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается следующим категориям педагогических работников:

- преподавателям;
- педагогам-организаторам;
- мастерам производственного обучения;

- методистам;
- педагогам-психологам;
- воспитателям;
- социальным педагогам;
- руководителям физического воспитания;
- советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.»

1.5. Пункт 5.5 Правил изложить в следующей редакции:

«Максимальная продолжительность ежедневной работы 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:

- а) при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- б) при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.»

1.6. Абзац шестой пункта 5.6 Правил изложить в следующей редакции:

«Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Обязанность известить их о праве

отказаться от работы в ночное время возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.»

1.7. Пункт 5.8. Правил изложить в следующей редакции:

«Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).»

1.8. Дополнить Правила пунктом 5.8.1 следующего содержания:

«Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в сверхурочное время возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с предыдущим абзацем настоящего пункта Правил.»

1.9. Дополнить Правила пунктом 5.8.2 следующего содержания:

«Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в учреждении:

- директор;
- водитель автомобиля 4-го разряда административно-хозяйственной части колледжа.»

1.10. Пункт 5.9 Правил изложить в следующей редакции:

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

а) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора колледжа. В приказе отражаются:

- а) причины привлечения работника к работе;
- б) конкретные дни работы;
- в) поименный список привлекаемых к работе работников;

г) выходные дни, предоставляемые взамен дней, в которые работники привлекаются в работе (при наличии от работников соответствующих заявлений).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере, установленном Положением об оплате труда, действующим в колледже.

В случае если удовлетворена просьба работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, о предоставлении ему другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.»

1.11. Дополнить Правила пунктами 6.3.1, 6.3.2 следующего содержания:

«6.3.1. Работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (день для прохождения вакцинации и день после прохождения вакцинации).

Продолжительность оплачиваемых дней отдыха работникам исчисляется в рабочих днях, нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных дней отдыха, в число дней оплачиваемого отдыха не включаются.

Оплачиваемые дни отдыха работнику, проходящему вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются на основании его заявления и оформляются приказом директора колледжа.

После прохождения вакцинации работник обязан подтвердить факт прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня вакцинации путем предоставления следующих документов: сертификата о вакцинации, выписки с портала "Госуслуги", справки.

В случае непредоставления документа, подтверждающего прохождение вакцинации, работодатель издает приказ об отмене приказа о предоставлении выходных дней. Выплаченные работнику суммы подлежат возврату колледжу. Кроме того, работодатель вправе принять решение об увольнении работника за прогул.

В случае, если работник не сделал прививку по объективным причинам (например, в связи с болезнью, медицинским отводом), то издается приказ об отмене приказа о предоставлении выходных дней с указанием уважительных причин и приобщением документов. В этом случае работник вправе подать новое заявление на предоставление оплачиваемых дней отдыха для прохождения вакцинации.

6.3.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня

один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее 10 (десяти) календарных дней со дня завершения прохождения диспансеризации.

В случае непредоставления документа, подтверждающего прохождение диспансеризации, работодатель издает приказ об отмене приказа о предоставлении освобождения от работы для прохождения диспансеризации. Выплаченные работнику суммы подлежат возврату колледжу. Кроме того, работодатель вправе принять к работнику меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения. В случае, если работник не прошел диспансеризацию по объективным причинам (например, в связи с болезнью, медицинским отводом), то издается приказ об отмене приказа о предоставлении освобождения от работы для прохождения диспансеризации с указанием уважительных причин и приобщением документов.»

1.12. Пункт 6.4.2 Правил изложить в следующей редакции:

«Отдельным категориям работников отпуск предоставляется продолжительностью:

- а) 31 календарный день – работникам в возрасте до 18 лет;
- б) 30 календарных дней – инвалидам;
- в) 2 рабочих дня за месяц работы - работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- г) 2 рабочих дня за каждый месяц работы - работникам, занятым на сезонных работах сроком до шести месяцев.»

1.13. Пункт 6.4.3 Правил изложить в следующей редакции:

«Работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителя колледжа, заместителей руководителя колледжа, руководителей структурных подразделений и их заместителей предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» согласно приложению №2 к настоящим Правилам.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.»

1.14. Абзац шестой пункта 6.4.5 Правил дополнить абзацем следующего содержания:

«одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – ст. 262.1 ТК РФ;

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет – ст. 262.2 ТК РФ;

работникам, с которыми действие трудового договора было приостановлено на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора – ст. 351.7 ТК РФ.»

1.15. Абзац десятый пункта 6.4.12 изложить в следующей редакции:

«В соответствии ст. 263 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в удобное для работника время (помимо категорий Работников, указанных в ст. 128 ТК РФ) следующим Работникам:

- а) имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику;
- б) имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- в) одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- д) работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.»

1.16. В абзаце втором пункта 7.9 Правил слова «водитель» заменить словами «водитель автомобиля 4-го разряда административно-хозяйственной части колледжа».

1.17. В абзаце 3 пункта 8.1 Правил слова «Положением о премировании и материальной помощи работникам;» заменить словами «Положением об оплате труда;»

1.18. В первом предложении пункта 10.2 Правил слова «административно-правовой и кадровой работы» заменить словами «кадров».

1.19. Дополнить Правила Приложением № 2 «Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя колледжа, заместителей руководителя колледжа, руководителей структурных подразделений и их заместителей» в редакции согласно Приложению к настоящему приказу.

2. Признать утратившим силу пункт 1.7 Приказа от 30.06.2022 № 01-07/30 «О внесении изменений в Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные приказом директора ГБПОУ НСО «НСМК» от 28.12.2020 № 01-07/77».

3. Приказ вступает в силу с момента его подписания.

4. Начальнику отдела кадров Драбинога О.В. обеспечить ознакомление с настоящим приказом под подпись работников колледжа.

5. Инженеру Соломинской Т.Ю. разместить настоящий приказ на официальном сайте ГБПОУ НСО «НСМК» в соответствии с Положением о сайте образовательной организации.

6. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор



Л.А. Холина

Приложение к приказу от 20.01.2025
№ 01-07/6

Приложение № 2 к Правилам
внутреннего трудового распорядка,
утвержденным приказом директора
ГБПОУ НСО «НСМК» от 28.12.2020
№ 01-07/77

**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЕЖЕГОДНЫХ ОСНОВНЫХ УДЛИНЕННЫХ
ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ
ДОЛЖНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, А ТАКЖЕ
РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ
КОЛЛЕДЖА, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ИХ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

Наименования должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
1. Педагогические работники: - воспитатель; - концертмейстер; - мастер производственного обучения; - методист; - музыкальный руководитель; - педагог-организатор; - педагог-психолог; - преподаватель; - руководитель физического воспитания; - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; - социальный педагог.	56
2. Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225: - директор.	56
3. Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, утвержденной Постановлением Правительства РФ от	56

21.02.2022 N 225, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью:

- первый заместитель директора;
- заместитель директора по информационным технологиям;
- начальник методического отдела;
- заведующий очным отделением;
- заведующий учебной частью;
- заведующий сектором по учебно-производственной практике;
- заведующий учебно-производственными мастерскими «Профессионалы»;
- заведующий отделом по учебно-производственной работе;
- руководитель многофункционального международного центра прикладных квалификаций;
- заведующий сектором по воспитательной работе;
- заведующий по учебно-воспитательной работе;
- заведующий коммерческим отделением
- заведующий Искитимским филиалом;
- руководитель студенческого спортивного клуба «Монтажник»;
- руководитель структурного подразделения подготовки квалифицированных рабочих;
- старший мастер.