



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

**Правила внутреннего трудового распорядка
работников ГБПОУИО «ИАТ»**

СМК.2-ПР-4.2.3-16.13-2026

4.2.3. Управление документацией

Принято на заседании
Управляющего совета
Протокол № 4 от 27.04.2026

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУИО «ИАТ»

А.Н. Якубовский

«27» апреля 2026 г.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка работников
ГБПОУИО «ИАТ»
СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026**

Версия 13

Иркутск



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

Введено взамен Правил внутреннего трудового распорядка работников ГБПОУИО «ИАТ», введенных в действие приказом № 213 от 11.10.2024 г.

Дата введения в действие «27» апреля 2026 г.,

приказ по техникуму № 111 от 27.04.2026 г.

Настоящий документ является внутренним документом ГБПОУИО «ИАТ».



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом ГБПОУИО «ИАТ» и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Иркутский авиационный техникум».

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. При приеме на работу в ГБПОУИО «ИАТ» и заключении трудового договора соискатель предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

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

2.2. Заключение трудового договора без предъявления указанных в п. 2.1 настоящих Правил документов не производится.

2.3. При заключении трудового договора Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом 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. 1.6.

2.5. При поступлении на работу проводятся предварительные осмотры на основании направления на медицинский осмотр, выданного лицу, поступающему на работу, работодателем (статья 69, Трудового кодекса РФ).

2.6. В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

2.6.1. Лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

2.6.2. 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 случаев, предусмотренных пунктом 2.6.6.

2.6.3. Имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте 2.6.2.

2.6.4. Признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке.

2.6.5. Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.6.6. Лица из числа указанных в пункте 2.3.2, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.7. В соответствии со статьей 351.1 Трудового кодекса РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица:

2.7.1. Имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в п.п. 2.6.2, 2.6.3, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.7.2.

2.7.2. Лица из числа указанных в [пункте 2.6.2.](#) настоящих Правил, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Правилами, Трудовым кодексом РФ, иными



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.9. Между работодателем и работником заключается трудовой договор, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и данным трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя.

2.10. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.11. 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.

2.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, за исключением случаев, если работнику в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено законодательством.

2.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с его трудовыми функциями, условиями труда и разъяснить его права и обязанности;
- с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
- с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

2.14. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если эта работа является для работников основной, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3, ч. 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ:

- работник, подал письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации

- формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года.

2.15. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.16. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

2.17. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава ГБПОУИО «ИАТ»;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.18. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

2.19. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

2.20. 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 РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.22. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3 Основные права и обязанности работодателя.

3.1. В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

соблюдать нормы о защите персональных данных работника; (такого пункта нет)

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.

4. Основные трудовые права и обязанности работника

4.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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 (для педагогических работников - ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков и длительного отпуска сроком до одного года в установленном порядке);

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года ([п. 2 ч. 5 ст. 47](#) Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»));

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

Педагогические работники помимо трудовых прав пользуются [академическими правами и свободами](#), предоставленными им Законом об образовании.

Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»;



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры;

повышать свои профессиональные знания и квалификацию, совершенствовать трудовые навыки;

соблюдать требования, установленные Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных»;

соблюдать требования, установленные Федеральным законом от 23.02.2013 N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;

независимо от должностного положения проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость во взаимоотношениях с сотрудниками;

не допускать нарушений общественного порядка во время работы и вне рабочее время на рабочем месте и территории объектов ГБПОУИО «ИАТ»;

соблюдать требования правил контрольно-пропускного и внутриобъектового режима и выполнять все требования работников охраны по его соблюдению.

уважать честь и достоинство обучающихся, коллег и других участников образовательных отношений;

незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у Работодателя;

принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии и т. д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, по гражданской обороне и по действиям в чрезвычайных ситуациях, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

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;

способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

использовать рабочее время для производительного труда, качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя и письменно информировать руководителя в случае невозможности исполнения тех или иных обязанностей с указанием причины

4.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и/или должностной инструкцией.

5. Рабочее время и его использование

5.1 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников техникума устанавливается настоящими Правилами, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 №536, с учетом:

а) режима деятельности техникума, связанного пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы техникума, графиком учебных занятий всех видов, расписанием учебных занятий всех видов, календарным учебным графиком, приказом директора техникума об организации учебного процесса на учебный год;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

г) 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;

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

5.2. Пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем устанавливается для следующих работников:

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Заместитель директора
4. Заместитель директора
5. Заместитель директора
6. Заместитель директора
7. Заместитель директора
8. Начальник отдела управления персоналом (отдел кадров)
9. Начальник административно-хозяйственного отдела (АХО)
10. Начальник отдела содействия трудоустройству и дополнительного образования
11. Документовед
12. Заведующий мастерской
13. Работники бухгалтерии (ведущий бухгалтер, бухгалтер (1 категории), ведущий бухгалтер, ведущий экономист)
14. Работники отдела кадров (специалист по кадрам, архивариус, специалист по кадрам, ответственный за ведение ВУС)
15. Юрисконсульт
16. Специалист в сфере закупок
17. Паспортист
18. Комендант
19. Кладовщик



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

20. Кастелянша
21. Слесарь-сантехник
22. Слесарь-ремонтник
23. Слесарь-электрик
24. Заведующий общежитием
25. Водитель автомобиля
26. Столяр
27. Дворник
28. Инженер-электрик
29. Инженер-электроник
30. Специалист по охране труда
31. Гардеробщик
32. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
33. Механик
34. Слесарь-инструментальщик

5.3. Шестидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю с одним выходным днем – воскресеньем устанавливается для следующих работников:

1. Заведующие отделениями
2. Сотрудники учебного центра информационных технологий (УЦИТ) (инженер-программист, старший лаборант, лаборант)
3. Уборщик служебных помещений
4. Работники библиотеки (заведующий библиотекой, библиотекарь)
5. Заведующий учебной частью
6. Диспетчер образовательного учреждения

5.4. Шестидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю с одним выходным днем – воскресеньем устанавливается для следующих работников:

1. Методист
2. Старший методист
3. Социальный педагог
4. Педагог-психолог
5. Педагог-организатор
6. Педагог дополнительного образования
7. Руководитель физического воспитания
8. Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
9. Воспитатель
10. Мастер производственного обучения



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

11. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими, общественными объединениями.

5.5. Для работников по должности «дежурный по общежитию» устанавливается сменный режим рабочего времени с выходными днями согласно графику сменности. График сменности утверждается начальником АХО.

-время начала работы: 8-00, время окончания работы: 8-00.

-продолжительность смены составляет 24 часа.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному месяцу для работников, работающих по сменному графику работы. Графики сменности составляются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) и доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до введения их в действие. Общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

5.6. Устанавливается следующий режим рабочего времени:

При сорокачасовой пятидневной рабочей неделе:

Понедельник - пятница:

Начало рабочего дня: 8 час.30 мин.

Перерыв на обед: 12.30-13.30

Окончание рабочего дня: 17 час.30 мин.

При сорокачасовой шестидневной рабочей неделе:

Понедельник - пятница:

Начало рабочего дня: 8 час.30 мин.

Перерыв на обед: 12.30-13.30

Окончание рабочего дня: 16 час.30 мин.

Суббота:

Начало рабочего дня: 8 час.30 мин.

Перерыв на обед: 12.00-12.30 час.

Окончание рабочего дня: 14 час.00 мин.

При тридцатичасовой шестидневной рабочей неделе:

Понедельник – пятница:

Начало рабочего дня: 8 час.30 мин.

Перерыв на обед: 12.30 – 13.30 час.

Окончание рабочего дня: 15 час.30 мин.

Суббота:

Начало рабочего дня: 8 час.30 мин.

Перерыв на обед: 12.00 – 12.30 час.

Окончание рабочего дня: 15 час.00 мин.



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

5.7. Для преподавателей устанавливается **шестидневная рабочая неделя**.

5.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы преподавателям составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом техникума с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.9. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работ с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, локальными нормативными актами ГБПОУИО «ИАТ», а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату.

5.10. Трудовым договором может быть установлен и утвержден приказом директора по техникуму режим рабочего времени конкретного работника, отличающийся от общих правил.

5.11. Работодатель отстраняет от работы работника в случаях, указанных в статье 76 Трудового кодекса РФ.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

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

для сверхурочной работы;

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.13. 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 (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц,



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

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, а также 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.

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 Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

5.14. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению, если иное не предусмотрено локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.15. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу без согласия работника:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, на период наличия указанных обстоятельств (случаев);

- в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным в настоящем пункте, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

6. Время отдыха

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

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

6.2. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации;

6.4. Педагогические работники, 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



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

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.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.6. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

6.7. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ.

6.8. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.9. Иные вопросы, касающиеся времени отдыха, не урегулированные настоящими Правилами, регулируются законодательством РФ.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Система оплаты труда, установленная в техникуме, определяется Положением об оплате труда работников ГБПОУИО «ИАТ» и отражается в трудовом договоре с работником.

7.3 Заработная плата выплачивается непосредственно работнику два раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются 05-е и 20-е числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выдача заработной платы производится накануне этого дня.

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

7.4 Для целей учета начисления и выплаты заработка за учетный период отработанного времени принимается один календарный месяц.

7.5 Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных законодательством РФ.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса РФ:

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- 1) объявляет благодарность,
- 2) выдает премию,
- 3) награждает ценным подарком,
- 4) награждает почетной грамотой,
- 5) представляет к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, уставом.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей:

9.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.4. До применения взыскания от нарушителя должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснения не служит препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.5 Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаруженный проступок, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения. Время болезни или пребывания работника в отпуске в указанный срок не включается.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

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

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

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

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

9.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

10. Гарантии и компенсации работникам – участникам специальной военной операции (СВО) и членам их семей

10.1. Направлять работника, имеющего статус ветерана боевых действий, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счет работодателя.

10.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет в случае, если другой родитель:
- призван на военную службу по мобилизации;
- направлен на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации;
- заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время;
- заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

10.3. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии РФ или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя на основании п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работников в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

Работник, ветеран боевых действий с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения военной службы имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу. В случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

10.4. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя;

- на дополнительный оплачиваемый отпуск в дополнение к основному в количестве 15 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск работнику, имеющего статус ветерана боевых действий, предоставляется на основании личного заявления работника при предъявлении им удостоверения ветерана боевых действий.

Дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и предоставляется по графику отпусков или по согласованию с руководителем учреждения.

Дополнительный оплачиваемый отпуск не переносится на следующий рабочий год и не компенсируется при увольнении.

10.5. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, — до 35 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям (в том числе совершеннолетним) военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач,



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья либо заболевания, полученных в связи с прохождением военной службы (службы) или исполнением обязанностей по указанному контракту, — до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям (в том числе совершеннолетним) граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, получивших ранение, контузию или увечье, либо заболевание при исполнении обязанностей по указанному контракту, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, — до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.»

11. Материальная ответственность сторон трудового договора

11.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ 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 законодательством.

11.3. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.4. С работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

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



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

12. Заключительные положения

12.1. Настоящие Правила действуют с момента утверждения в течение неопределенного срока.

12.2. Правила внутреннего трудового распорядка рассматриваются Управляющим советом техникума, принимаются Общим собранием работников и обучающихся техникума.

Правила утверждаются директором с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации техникума.

12.3. Изменения и дополнения к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка вносятся в том же порядке, в котором Правила рассматривались и утверждались первоначально.

12.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового [кодекса](#) РФ и иных нормативных правовых актов РФ.



ГБПОУИО «ИАТ»

ГБПОУИО «ИАТ»

Правила внутреннего трудового распорядка ГБПОУИО «ИАТ»

СМК.2-ПР- 4.2.3-16.13-2026

13. Приложение

Лист ознакомления
с правилами внутреннего трудового распорядка

№	Ф.И.О. работника	Структурное подразделение и наименование должности	Дата ознакомления	Подпись работника
1.				
2.				
3.				

