

**Приложение № 1 к коллективному договору
ГАПОУ СО «ПАТТ» на 2024-2027 годы**

«СОГЛАСОВАНО»:

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ СО «ПАТТ»

_____ /**А.В. Сысуева**/
« ____ » _____ 2024 г.

«УТВЕРЖДЕНО»:

Представитель работодателя:

Директор ГАПОУ СО «ПАТТ»
_____ /**Л.М. Башмакова**/

« ____ » _____ 2024 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Саратовской области
«Пугачевский аграрно-технологический техникум»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Пугачевский аграрно-технологический техникум» (далее по тексту – ГАПОУ СО «ПАТТ» или Работодатель).

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным [законом](#) от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами и Уставом ГАПОУ СО «ПАТТ».

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в ГАПОУ СО «ПАТТ» и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГАПОУ СО «ПАТТ».

1.4. Правила утверждены Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

1.5. Официальным представителем ГАПОУ СО «ПАТТ» является директор.

1.6. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников ГАПОУ СО «ПАТТ». Каждый работник ГАПОУ СО «ПАТТ» должен быть ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.7. Правила находятся в доступном для ознакомления месте – на официальном сайте ГАПОУ СО «ПАТТ» и на информационном стенде в центральном фойе.

1.8. Правила вступают в силу со дня утверждения и действуют до принятия новых Правил.

1.9. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях. 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).

II. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

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

2.3. При заключении трудового договора работник предоставляет документы, предусмотренные [ст. 65](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5. На каждого работника ведутся сведения о трудовой деятельности и, в установленных законом случаях, ведется трудовая книжка в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Организацией представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в ГАПОУ СО «ПАТТ».

2.7. Руководитель ГАПОУ СО «ПАТТ» назначается приказом Учредителя – Министерством образования Саратовской области.

2.8. Прием на работу в ГАПОУ СО «ПАТТ» осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью от одного до трех месяцев, а для руководителя ГАПОУ СО «ПАТТ» и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений - не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать две недели.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

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.

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.

2.9. Прекращение трудового договора осуществляется в соответствии с [гл. 13](#) Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя ГАПОУ СО «ПАТТ» (а в случае увольнения руководителя - приказом Учредителя) с указанием основания увольнения.

2.10. Днем увольнения работника является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В последний день работы ГАПОУ СО «ПАТТ» обязана выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в ГАПОУ СО «ПАТТ» и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

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

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

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

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

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные [п. 2.3](#) настоящих Правил, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию Работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

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

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными [п. 2.2](#) настоящих Правил, может осуществляться путем обмена электронными документами.

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

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ГАПОУ СО «ПАТТ»

3.1. Непосредственное управление ГАПОУ СО «ПАТТ» осуществляет руководитель.

3.2. Руководитель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

- осуществлять поощрение и премирование работников с учетом Положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках;

- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Организации и других работников, соблюдения настоящих Правил;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

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

3.3. Руководитель ГАПОУ СО «ПАТТ» обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения.

- обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами. Кроме того, он может быть в установленном порядке привлечен к гражданской, административной и уголовной ответственности.

3.5. ГАПОУ СО «ПАТТ» как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки или задержку выдачи сведений о трудовой деятельности за период работы в ГАПОУ СО «ПАТТ» при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГАПОУ СО «ПАТТ» в формах, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами, уставом ГАПОУ СО «ПАТТ» и коллективным договором;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники ГАПОУ СО «ПАТТ», кроме перечисленных в [п. 4.1](#) настоящих Правил прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой,

утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся при исполнении профессиональных обязанностей;

-сокращенную продолжительность рабочего времени;

-удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Работники обязаны:

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

- соблюдать Устав ГАПОУ СО «ПАТТ» и настоящие Правила;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу ГАПОУ СО «ПАТТ»;

- незамедлительно сообщать руководителю ГАПОУ СО «ПАТТ» о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательных отношений, сохранности имущества ГАПОУ СО «ПАТТ»;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. Ответственность Работников.

Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством. В частности, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии со [ст. ст. 192, 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

Работник ГАПОУ СО «ПАТТ» обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. 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 или восстановление имущества.

5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В ГАПОУ СО «ПАТТ» устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

5.2. Занятия проводятся с 8.30 до 16.05 (по понедельникам), с 8.30 до 15.25 (вторник – пятница). Факультативные занятия проводятся с 16.10 до 17.40 (по понедельникам), с 15.30 до 17.05 (вторник – пятница). Внеурочная деятельность и дополнительное образование проводятся 15.30 – 20.00 (по расписанию).

5.3. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов в неделю. Перечень должностей, для которых также устанавливается 36 часовая рабочая неделя:

-водитель;

-шеф-повар, повар;

5.4. Режим рабочего времени дистанционного работника определяется трудовым договором. Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

5.5. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются руководителем ГАПОУ СО «ПАТТ».

5.6. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для работников ГАПОУ СО «ПАТТ», занимающих преподавательские должности, определяются исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в ГАПОУ СО «ПАТТ» и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

5.7. В случае производственной необходимости ГАПОУ СО «ПАТТ» имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в ГАПОУ СО «ПАТТ» с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Ежегодные отпуска преподавателям предоставляются в летний каникулярный период.

5.9. Работникам ГАПОУ СО «ПАТТ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем ГАПОУ СО «ПАТТ» с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Работникам ГАПОУ СО «ПАТТ» могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со [ст. ст. 128, 263](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

5.11.1. При пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю):

Начало работы - 08-00 часов

Перерыв на обед- 12-00 до 13-00 часов

Окончание работы- 17.00 часов

Суббота, воскресенье – выходной.

5.11.2. При пятидневной рабочей неделе с сокращенной продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю):

Начало работы – 08-00 часов

Перерыв на обед- 12-00 до 13-00 часов;

Окончание работы- 15 часов 20 минут

Суббота, воскресенье - выходной.

Педагогические работники приходят на работу за 15 минут до начала своего урока. Короткие перерывы (перемены) между уроками (занятиями) являются рабочим временем педагога.

Время начала и окончания работы преподавателей, перерывы для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с расписанием учебных занятий, планом и графиком мероприятий, расписанием звонков учебных занятий.

Преподаватели по согласованию с администрацией устанавливают часы консультаций по преподаваемым учебным дисциплинам, время работы кружков. Продолжительность консультаций и дополнительных занятий составляет не менее 2-х часов в неделю.

5.11.3. Режим работы столовой утверждается ежегодно приказом руководителя ГАПОУ СО «ПАТТ».

5.12. Накануне выходных и праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

5.13. В соответствии с законодательством о труде работы не производятся в следующие праздничные дни:

1,2,3,4 и 5 января	Новогодние каникулы;
7 января	Рождество христово;
23 февраля	День защитника Отечества;
8 марта	Международный женский день;
1 мая	Праздник Весны и Труда;
9 мая	День Победы;
12 июня	День России;
4 ноября	День народного единства
-	Радоница в Саратовской области

При совпадении выходных и праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.14. Для отдельных категорий работников по условиям трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению администрации ГАПОУ СО «ПАТТ» при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

5.14.1. Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день и количество дней дополнительного отпуска:

- заместитель директора по УВР – 3 дня
- заместитель директора по УПР – 5 дней
- заместитель директора по АХР – 7 дней
- главный бухгалтер - 7 дней
- делопроизводитель – 5 дней
- бухгалтер I, II категорий – 5 дней
- комендант – 5 дней
- водитель легкового автомобиля – 7 дней

5.15. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных действующим законодательством, работников в возрасте до 18 лет.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата Работника определяется в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда.

Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания ГАПОУ СО «ПАТТ».

В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.2. Заработная плата Работникам выплачивается 6 и 21 числа каждого месяца ([ч. 6 и 7 ст. 136](#) Трудового кодекса Российской Федерации). При совпадении дня выплаты с выходным и не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. В ГАПОУ СО «ПАТТ» устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках.

6.4. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии (в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках);
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке в случае, если ведется трудовая книжка.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

7.4. Дисциплинарное взыскание на руководителя ГАПОУ СО «ПАТТ» налагает Учредитель.

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

Приказ руководителя ГАПОУ СО «ПАТТ» о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания оно может быть снято с работника по инициативе руководителя ГАПОУ СО «ПАТТ», по просьбе самого работника, Общего собрания коллектива ГАПОУ СО «ПАТТ».