МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Чеченский государственный педагогический университет»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзной организации ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

A.X. Baxaeв

«<u>дч</u>» декаби 2020 г.

УТВЕРЖДЕНЫ

Ученым советом ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

«<u>ду</u>» <u>goraspe</u> 2020 г.

протокол № 6

Председатель Ученого совета

И.Б. Байханов

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

1. Общие положения

- 1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО государственный педагогический университет» соответственно - Правила, Университет) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 279-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными Российской Федерации, Уставом правовыми актами Университета регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Университете.
- 2. Выполнение Правил обязательно для работодателя и всех категорий работников Университета.
- 3. Целью настоящих Правил является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности труда.
- 4. Настоящие Правила утверждаются и вводятся в действие приказом ректора Университета с учетом мнения представительного органа работников. Вступают в силу с момента их утверждения и действуют до принятия новых Правил.
- 5. Изменения и дополнения в настоящие Правила вносятся по мере необходимости на основании приказа ректора Университета.

II. Порядок приема на работу

- 6. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее –ТК РФ).
- 7. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Факт ознакомления фиксируется в трудовом договоре или в журнале ознакомления с локальными нормативными актами Университета.
- 8. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю (если иное не установлено ТК РФ и иными федеральными законами):
 - а) паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- б) трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- г) документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу;
- д) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует специальных знаний или специальной подготовки. В случае получения

образования и (или) квалификации лицом, поступающим на работу, в иностранном государстве, они должны быть официально признаны в Российской Федерации. Признание в Российской Федерации образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве, осуществляется в соответствии с международными договорами Российской Федерации;

- е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- ж) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации.
- 9. Заключение трудового договора без представления указанных документов не допускается.
- 10. В отдельных случаях с учетом специфики работы, ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Об изменении персональных данных (паспортные данные, дополнительное образование, присуждение ученых степеней и ученых званий, семейное положение, домашний адрес и номер телефона) работник обязан в семидневный срок сообщить в управление кадров.

- 11. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Университет, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.
- 12. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в управлении кадров Университета. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в управлении кадров Университета.
- 13. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

- 14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
 - 15. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:
- а) лиц, избранных по конкурсу на замещении соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - в) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - г) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- д) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- е) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - ж) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- з) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
- 16. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для проректоров, главного бухгалтера Университета шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
- 17. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания.
- 18. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
 - 19. Трудовые договоры могут заключаться:
 - а) на неопределенный срок;
 - б) на определенный срок (срочный трудовой договор).
- 20. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.
- 21. В штатном расписании Университета предусмотрены должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, а также работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.
- 22. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников в Университете могут заключатся как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, а также

переводу на эти должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического относящегося к профессорскопреподавательскому составу и научного работника (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) один раз в пять лет проводится аттестация.

- 23. Не проводится конкурс:
- а) на замещение должностей директора института, декана факультета, заведующего кафедрой;
- б) при переводе педагогического работника (с его согласия) в связи с реорганизацией организации или ее структурного подразделения и (или) сокращением численности (штата) на должность аналогичную или нижестоящую по отношению к занимаемой им должности в том же структурном подразделении или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора;
- в) как правило, при заключении трудового договора на условиях внутреннего и внешнего совместительства на текущий учебный год;
- г) на замещение временно отсутствующего работника. Трудовые договоры на замещение временно отсутствующего педагогического работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, заключается до выхода этого работника на работу.
 - 24. К педагогической деятельности не допускаются лица:
- а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- б) имеющие имевшие судимость, или подвергавшиеся 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 и половой свободы личности, неприкосновенности против несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

- 25. Особенности процедуры заключения трудового договора с лицами, замещающими должности педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, устанавливается соответствующими локальными актами Университета.
- 26. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.
- 27. При переводе на должность педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.
- 28. Должности ректора, проректоров, замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.
- 29. По представлению Ученого совета Университета учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.
- 30. С проректорами Университета заключаются срочные трудовые договора. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.
- 31. Работник, заключивший трудовой договор, обязан приступить к работе с даты указанной в трудовом договоре, если иное не обусловлено соглашением. Если работник не приступил к работе в срок, предусмотренный трудовым договором, заключенный трудовой договор аннулируется.
- 32. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Университете (внутренне совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).
- 33. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенным трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляется путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по той же профессии (должности) может

осуществляется путем расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения о т работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

III. Изменение трудового договора

- 34. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаем, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 35. Перевод работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия работника.
- 36. В порядке, установленном трудовым законодательством, по причинам, связанным с изменениями организационных и технических условий труда, допускается изменении определенных сторонами условий трудового договора по инициативе Университета, за исключением изменений трудовой функции работника.
- 37. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия работника:
- а) в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих подл угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- б) в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещение временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.
- 38. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора.
- 39. Перевод работника на другую работу оформляется приказом ректора Университета, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

IV. Порядок прекращения трудового договора

40. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами. Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы

работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

- 41. Порядок расторжения трудового договора по каждому из оснований определяется Трудовым кодексом Российской Федерации. Независимо от срока заключения и иных условий трудового договора работник имеет право на расторжение трудового договора по инициативе работника, либо по соглашению сторон. Работник должен предупредить работодателя об собственному желанию, как правило, не позднее чем за две недели до увольнения. Исчисление названных сроков ведется со следующего дня после получения работодателем заявления работника об увольнении. Время отпуска или болезни работника не прерывает течение таких сроков. На данное время может приходиться и дата увольнения работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на это место не приглашен в письменной форме другой работник. День окончания срока предупреждения является последним днем работы, т.е. днем увольнения. Если последний день срока предупреждения приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то последним считается ближайший за ним рабочий день. На заявлении об увольнении быть проставлена должна виза руководителя структурного подразделения, в котором работает работник.
- 42. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Работодатель обязан предупредить работника об окончании срока его трудового договора в письменной форме не позднее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения отсутствующего работника. В случае, когда ни одна из сторон трудового договора не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи и истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срок действия трудового договора, условия о срочном характере трудового договора утрачивают силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. По истечении срока трудового договора трудовые отношения прекращаются с работниками Университета, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников в случае:
- а) отказа от участия в конкурсном отборе для заключения договора на новый срок;
 - б) не прохождения конкурсного отбора.
- 43. Работник обязан в срок до окончания действия трудового договора произвести полный расчет с Университетом (в том числе, передать материальные ценности). При увольнении работника, с которым заключен договор о полной материальной ответственности, руководитель соответствующего структурного подразделения обязан обеспечить передачу материальных ценностей иному работнику.

- 44. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора Университета с указанием основания увольнения.
- 45. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. В случае, когда приказ о прекращения трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении (сведения о трудовой деятельности) и выплатить все причитающиеся ему суммы.
- 46. По письменному заявлению работника управление кадров обязано не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- 47. Увольнение работника в случаях сокращения численности или штата работников, или по основаниям несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации устанавливается по результатам аттестации, проводимой в порядке, устанавливаемом трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Университета.
- 48. Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут также в иных случаях, установленных в ч.1 ст. 81 ТК РФ.
- 49. Споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

V. Основные права и обязанности сторон трудового договора

- 49. Работники Университета имеют право на:
- а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- б) 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) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- г) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- д) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - е) участие в управлении Университетом;

- ж) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- з) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- и) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- к) возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- л) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
 - м) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- н) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- о) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- п) работники Университета имеют другие права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами Университета.
 - 50. Все категории работников Университета обязаны:
- а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, а также закреплённые в трудовом законодательстве Российской Федерации, законодательстве Российской Федерации об образовании, Уставе Университета, Правилах, иных локальных нормативных актах Университета, в должностных инструкциях;
 - б) соблюдать трудовую дисциплину;
- в) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- г) в случае причинения Университету материального ущерба в процессе или в связи с осуществлением трудовой деятельности, возместить ущерб в порядке, предусмотренном гражданским и трудовым законодательством Российской Федерации;
 - д) выполнять распоряжения руководства Университета;
 - е) соблюдать график отпусков утвержденный Университетом;
- ж) использовать в своей работе программное обеспечение, установленное в Университете, в соответствии со своими должностными обязанностями;
- з) соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами Университета, действующие в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, режима повышенной готовности, либо в период осуществления на соответствующей территории

ограничительных мероприятий (карантина), несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда Университета, его работникам и обучающимся;

- и) соблюдать все предусмотренные законодательством права Университета в отношении охраны интеллектуальной собственности Университета;
- к) следовать общепринятым в среде работников Университета моральнонравственным и этическим нормам поведения, способствовать сохранению духовных ценностей и традиций Университета;
 - л) соблюдать установленный в Университете пропускной режим;
 - м) сообщать Университету:

сведения о последнем месте своей службы при трудоустройстве в Университет, в случае, если работник замещал должность государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы;

- о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- о личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, принимать меры по предотвращению такого конфликта;
- о любых изменениях в сведениях (данных) о себе, указанных им при приеме на работу (паспортные данные, данные о семейном положении), своевременно представлять документы о профессиональной переподготовке, повышении квалификации и т.д.;

не разглашать сведения, полученные в силу служебного положения и составляющих персональные данные работников, обучающихся Университета;

- н) бережно относиться к имуществу Университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Университете), других работников и обучающихся. Незамедлительно сообщить непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета;
- о) содержать используемое в работе оборудование, технику в исправном состоянии, поддерживать чистоту на своём рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Научно-педагогические работники Университета обязаны также:

- а) выполнять учебную, научно-исследовательскую, учебно-методическую, экспертную работу, контролировать самостоятельную учебную и научную работу обучающихся;
- б) контролировать в процессе проведения занятий (мероприятий внеучебного характера) соблюдение обучающимися правил охраны труда, техники безопасности на занятиях и пожарной безопасности;
- в) участвовать в учебном и образовательном процессах, формировать у обучающихся профессиональные качества по избранным профессии, специальности или направлению подготовки, развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- г) обеспечивать высокую эффективность научного процесса, экспертной и научно-методической работы;
- д) обеспечивать высокую эффективность педагогического и научного процесса, экспертной, учебно-методической, лечебно-профилактической работы, способствующую приобретению глубоких знаний обучающимися;
- е) формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности);
- ж) развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.
 - 51. Работодатель имеет право:
- а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
 - б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
 - в) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Университета;
- д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
 - е) принимать локальные нормативные акты;
- ж) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
 - 52. Работодатель обязан:
- а) соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Университета, условия трудовых договоров;
 - б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- г) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; осуществлять материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного, лечебного и научного процессов;
 - д) организовывать учёт рабочего времени каждого работника;
- е) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Правилами, трудовыми договорами;
- ж) знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- з) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- и) требовать от работников Университета соблюдения прав Университета на объекты интеллектуальной собственности, принадлежащие Университету;
 - к) отстранять от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным Университетом или иными уполномоченными организациями в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- л) соблюдать законодательство об охране труда, улучшать условия труда в Университете, обеспечивать регулярное проведение специальной оценки труда с целью выявления рабочих мест с вредными, опасными, тяжёлыми и неблагоприятными условиями труда; своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда;
- м) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, проводить обучение и периодически контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, пожарной безопасности;
- н) принимать меры по обеспечению охраны Университета, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества Университета, противопожарное и санитарное состояние помещений, а также поддержание необходимого порядка в зданиях.;
- о) своевременно предоставлять отпуска всем работникам Университета в соответствии с утвержденными графиками отпусков;
 - п) обеспечивать защиту персональных данных работника.

VI. Рабочее время и время отдыха

- 53. Рабочее время время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.
- 54. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
 - 55. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена:
 - а) для педагогических работников 36 часов в неделю;
 - б) для работников в возрасте до шестнадцати лет 24 часа в неделю;
- в) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет 35 часов в неделю;
- г) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, 35 часов в неделю;

- д) для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, не более 36 часов в неделю.
- 56. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.

В пределы рабочего дня педагогических работников в зависимости от занимаемой должности, включаются учебная, воспитательная работа, научно-исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и (или) индивидуальным планом.

Время начала и окончания рабочего дня педагогических работников, как правило, определяются расписанием учебных занятий.

Контроль соблюдения расписания учебных занятий и выполнения индивидуальных планов учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы осуществляется заведующими кафедрами и деканами факультетов, директоров институтов.

57. Для учебно-вепомогательного персонала устанавливается 40-часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Время начала работы – 9 часов 00 минут, время окончания работы – 17 часов 00 минут, перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

В субботу окончание работы в 15 часов 00 минут.

58. Для научных работников и работников административноуправленческого персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Время начала работы с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут, перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут.

- 59. Работа в порядке совместительства, по гражданско-правовым договорам, на условиях почасовой оплаты и другая работа, проводимая работниками Университета, разрешенная действующим законодательством, должна выполнятся в свободное от основной работы время.
- 60. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
- 61. По заявлению работника работодатель имеет право разрешать ему работу по другому трудовому договору в Университете по той же или иной профессии,

специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

- 62. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час.
- 63. Привлечение работников по инициативе Университета к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях в соответствии с трудовым законодательством с письменного согласия работника. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен по личному заявлению другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 64. Работодатель обязан организовать учет рабочего времени каждого работника. Учет отработанного времени ведется в табелях учета использованного рабочего времени. Табель заполняется два раза в месяц руководителями структурных подразделений.
- 65. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работникам может устанавливаться неполное рабочее время по соглашению сторон. Неполное рабочее время может уславливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Неполное рабочее время устанавливается по требованию:
 - а) беременной женщины;
- б) одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 66. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период, пока сохраняются указанные обстоятельства. При этом режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются с учетом пожеланий работника и условий осуществления образовательного процесса. Оплата труда работника на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени.
- 67. Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места удаленно на территории Российской Федерации. Работники могут переводится на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях без согласия работника на основании приказа работодателя. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, эпидемии, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяются действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных ТК РФ.

- 68. Время отдыха время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- 69. Правом на ежегодный отпуск обладают все лица, работающие по трудовому договору. Видами времени отдыха являются:
 - а) перерыв в течение рабочего дня;
 - б) выходные дни;
 - в) нерабочие праздничные дни;
 - г) отпуска;
- 70. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут, которое в рабочее время не включается и не оплачивается. При заключении трудового договора работнику может предоставляться иное время для отдыха и питания с учетом особенностей режима работы структурного подразделения. Работникам, занимающим должность водителя, не позже, чем через 4 часа управления автомобилем предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 45 минут, которое включается в рабочее время.
- 71. Работникам университета предоставляются выходные дни еженедельный непрерывный отдых. При 5-ти дневной рабочей недели предоставляются 2 выходных дня, при 6-ти дневной рабочей недели -1 выходной день. Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день суббота.
- 72. В соответствии со статьей 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями для работников Университета являются:
 - а) 1,2,3,4,5,6, и 8 января Новогодние каникулы;
 - б) 7 января Рождество Христово;
 - в) 23 февраля День защитника Отечества;
 - г) 8 марта Международный женский день;
 - д) 1 мая Праздник Весны и Труда;
 - е) 9 мая –День Победы;
 - ж)12 июня День России;
 - з) 4 ноября День народного единства.

При совпадении выходного дня и нерабочих праздничных дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня или в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другой день.

- 73. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка следующей продолжительности:
- а) педагогическим работникам Университета предоставляется удлиненный оплачиваемы отпуск продолжительностью 56 календарных дней, как правило в период студенческих каникул;

- б) научным работникам, имеющим ученую степень, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью: кандидатам наук 42 календарных дня, докторам наук 56 календарных дней;
- в) работникам-инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней;
- г) работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемы отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;
- д) остальным категориям работников предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Университетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. В график отпусков не включаются работники, находящиеся в отпуске по беременности и родам, работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, педагогические работники, работающие на условиях внешнего совместительства по срочному трудовому договору, заключенному на текущий учебный год. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Продление, перенос, разделение на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска происходит с согласия работника в порядке, установленном ТК РФ. Работникам, принятым на работу после утверждения графика отпусков, ежегодный оплачиваемы отпуск предоставляется по заявлению, которое работник обязан подать не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете.
- 74. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- а) женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- г) совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
 - д) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в Университете. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска рассчитываются исходя из фактически отработанного времени во вредных условиях Работника. Основания и порядок предоставления

льгот и компенсаций работникам Университета, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда: сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность дополнительных отпусков определяется законодательством Российской Федерации и устанавливается после проведения специальной оценки условий труда.

- 75. 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:
- а) участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- в) 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;
 - г) работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;
- е) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором Университета.
- 76. Женщинам по их заявлению на основании листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов 86, при рождении двух или более детей 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. По заявлению матери, отца, бабушки, дедушки и других родственников или опекунов ребенка им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VII. Меры поощрения работников

- 77. За добросовестное выполнение должностных обязанностей, профессиональное мастерство, высокие личные достижения в образовательной и научной деятельности работники могут быть представлены к следующим видам поощрений:
 - а) объявление благодарности ректора Университета;
 - б) награждение Почётной грамотой Университета;

- в) иным поощрениям, предусмотренным локальными нормативными актами Университета.
- 78. Поощрения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.
- 79. За особые трудовые заслуги работники Университета могут быть представлены к государственным и ведомственным наградам.

VIII. Меры взыскания, применяемые к работникам

- 80. 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:
 - замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 81. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
- 82. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
- 83. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 84. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 85. 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 86. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 87. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.
- 88. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

- 89. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 90. 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.

IX. Ответственность работодателя

- 91. За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установленных настоящими Правилами и иными федеральными законами Университет несет ответственность в пределах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.
- 92. Университет обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:
- а) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.
- б) отказа Университета от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.
- в) задержки Университетом выдачи работнику трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности в Университете, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.
- 93. Университет, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.
- 94. При нарушении Университетом установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Университет обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Х. Порядок в помещениях и на территории Университета

95. Ответственность за порядок и благоустройство в помещениях Университета (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и др.) несут должностные лица Университета, в обязанности которых это входит в соответствии с должностными инструкциями

- 96. В помещениях и на территории Университета запрещается:
- а) курить в помещениях и на территории учебных корпусов и общежития Университета;
 - б) распивать спиртные напитки;
- в) хранить, употреблять и распространять наркотические средства и психотропные вещества и другие одурманивающие средства;
- г) хранить, распространять и использовать взрывчатые вещества и пиротехнические средства;
- д) выносить из здания имущество, предметы или материалы, принадлежащие Университету, без получения на то соответствующего разрешения;
- е) вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения;
- ж) использовать выделенное для выполнения трудовых функций оборудование в личных целях;
- 97. В праздничные и выходные дни, а также в чрезвычайных ситуациях в помещениях Университета, включая жилые и бытовые корпуса, может быть установлен особый режим работы и использования имущества, а также введены дежурства ответственных работников.
 - 98. Вне учебного процесса все учебные помещения должны быть закрыты.