

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Байханов Исмаил Баутдинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.07.2024 16:16:43
Уникальный программный ключ:
442c337cd125e1d014f62698c9d813e502697764

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Чеченская региональная
общественная организация –
Профсоюзная организация
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Чеченский государственный
педагогический университет»
«19» января 2024 г.
протокол № 2

Председатель Профсоюза

Р.А. Темирсултанов



УТВЕРЖДЕНЫ

Ректор ФГБОУ ВО
«Чеченский государственный
педагогический университет»

И.В. Байханов
«12» марта 2024 г.
приказ от «12» марта 2024 г. № 38-р



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

г. Грозный

I. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» (далее соответственно - Правила, Университет) разработаны в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 279-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 ноября 2022 года № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»;

Уставом Университета;

иными нормативными правовыми актами.

2. Настоящие Правила регламентируют 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 Университете.

3. Основной целью настоящих Правил является:

укрепление трудовой дисциплины;

рациональное использование рабочего времени;

эффективная организация труда;

способствование производительности труда и его качеству;

успешная реализация целей деятельности, отраженных в Уставе Университета и утвержденных программах его развития.

4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Университета, а также на лиц, осуществляющих деятельность в зданиях, на территории и иных объектах Университета по гражданско-правовому договору.

5. Особенности труда в структурном подразделении Университета дополнительно регулируются положением о соответствующем подразделении, должностными инструкциями и иными положениями Университета.

6. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются Университетом в пределах своей компетенции, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, совместно или по согласованию с Чеченской региональной общественной организацией – Профсоюзная организация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет» (далее – профсоюзная организация Университета).

II. Порядок приема на работу

7. Прием на работу оформляется трудовым договором. Университет вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Университета должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

8. В случаях и порядке, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом

Университета, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- а) избрания на должность;
- б) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- в) назначения на должность или утверждения в должности;
- г) направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- д) судебного решения о заключении трудового договора;
- е) признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

9. Трудовые отношения между работником Университета и Университетом возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению ректора Университета или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. При фактическом допущении работника к работе Университет обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника Университета к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Фактическое допущение работника Университета к работе без ведома или поручения ректора Университета либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Работник Университета, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это ректором Университета, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и настоящими Правилами.

10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Университет обязан ознакомить работника Университета под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника Университета, коллективным договором.

Факт ознакомления фиксируется в трудовом договоре или в журнале ознакомления с локальными нормативными актами Университета.

11. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить в Университет (если иное не установлено ТК РФ и иными федеральными законами) следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (лицо, поступающее на работу в Университет по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась);
- в) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

д) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. В случае получения образования и (или) квалификации лицом, поступающим на работу, в иностранном государстве (далее – иностранное образование и (или) иностранная квалификация), они должны быть официально признаны в Российской Федерации. Признание в Российской Федерации иностранного образования и (или) иностранной квалификации, осуществляется в соответствии с международными договорами Российской Федерации, регулирующими вопросы признания и установления эквивалентности иностранного образования и (или) иностранной квалификации, и законодательством Российской Федерации;

е) 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Справку можно передать в Университет как в бумажном, так и в электронном виде. Электронный документ должен быть заверен усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица МВД России;

ж) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации;

з) водительское удостоверение, подтверждающее право на управление транспортными средствами соответствующих категорий, в случае, если работа непосредственно связана с управлением транспортными средствами.

12. В отдельных случаях с учетом специфики работы, ТК РФ иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

13. При заключении трудового договора впервые Университетом 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, Университетом представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Университет обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в

соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

14. Университет формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника Университета и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике Университета, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника Университета на другую постоянную работу, об увольнении работника Университета с указанием основания и причины прекращения трудового договора, предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

15. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

а) у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

б) в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в) в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

г) с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

16. Университет обязан предоставить работнику Университета (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника Университета ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в Университете способом, указанным в заявлении работника Университета (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Университетом, по адресу электронной почты Университета:

а) в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

б) при увольнении в день прекращения трудового договора.

17. Граждане, претендующие на замещение должностей в Университете, включенных в перечень при назначении на которые граждане и при замещении которых работники Университета обязаны представлять сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, представляют сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного

характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

18. Если по характеру выполняемых должностных (специальных, функциональных) обязанностей предусматривается доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, граждане могут быть назначены на эти должности только после оформления допуска к государственной тайне по соответствующей форме.

19. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Университет, замещал должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

Университет при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщить о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

20. Наряду с документами, предусмотренными пунктом 11 настоящих Правил, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют в Университет:

а) договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если Университет заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику Университета, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный Университетом с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

б) разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

в) разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

г) вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, – при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства в Университет после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с ТК РФ трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 ТК РФ.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют в Университет документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

21. Университет не вправе требовать от лица, поступающего на работу, документы, не предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

22. В отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, с учетом специфики работы, управление кадров Университета может потребовать от лица, поступающего на работу, предъявления дополнительных документов.

23. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

24. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника Университета в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

25. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник Университета принят на работу без испытания. В случае, когда работник Университета фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника Университета распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

26. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) лиц, избранных по конкурсу на замещение 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.

Срок испытания для работника Университета не может превышать трех месяцев, а для проректоров, главного бухгалтера - начальника управления бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики Университета – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

При неудовлетворительном результате испытания Университет имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником Университета, 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. Решение Университета работник Университета имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзной организации Университета и без выплаты выходного пособия.

Если в период испытания работник Университета 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 Университет в письменной форме за три дня.

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

27. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику Университета, другой хранится в

управлении кадров Университета. Получение работником Университета экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника Университета на экземпляре трудового договора, хранящемся в Университете.

28. Университет вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Университета должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

29. В штатном расписании Университета предусмотрены должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования, научных работников, работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Трудовые отношения между работниками Университета и Университетом основаны на механизме эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работ, а также меры социальной поддержки, заключённого в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

30. Особенности приема на работу педагогических работников Университета, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, установлены главой 52 ТК РФ.

31. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

32. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

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, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем настоящего пункта, 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 нереабилитирующим 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.

33. Особенности заключения и прекращения трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу установлены статьей 332 главы 52 ТК РФ.

34. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, которые определяются в порядке, установленном абзацем вторым настоящего пункта.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется Ученым советом Университета в соответствии с локальными нормативными актами Университета и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и Университетом заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

35. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника Университета на работу.

36. До внесения соответствующих изменений срочные трудовые договоры с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, должны заключаться или продлеваться на срок не менее трех лет (за исключением заключения такого договора впервые или для краткосрочных задач).

37. При избрании работника Университета 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 Университета продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемые в соответствии с абзацем вторым пункта 34 настоящих Правил.

38. При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, 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 срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, определяемый в соответствии с абзацем вторым пункта 34 настоящих Правил, или на неопределенный срок.

39. В целях подтверждения соответствия работника Университета занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников Университета, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

40. Не проводится конкурсный отбор:

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 Университета. Трудовые договоры на замещение временно отсутствующего педагогического работника, в том числе относящегося к профессорско-преподавательскому составу, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, заключается до выхода этого работника Университета на работу.

Должности декана факультета/директора института и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов, заключения трудовых договоров и утверждения в должности деканов факультетов, директоров институтов и заведующих кафедрами определяется локальным актом Университета.

41. Особенности приема на работу научных работников.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей

должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником Университета продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного 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, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника Университета занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Аттестация научных работников Университета проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

42. С ректором Университета заключается срочный трудовой договор на срок до пяти лет.

43. Должности ректора Университета, проректоров, замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

44. С проректорами Университета заключаются срочные трудовые договора. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

45. Одно и то же лицо не может замещать должность ректора Университета более трех сроков, если иное не предусмотрено федеральными законами или решениями Президента Российской Федерации.

46. Работник Университета 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).

47. С письменного согласия работника Университета 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 Университета дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику Университета дополнительная работа по той же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы. 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).

48. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником Университета и ректором Университета или уполномоченным им лицом, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению ректора Университета или его уполномоченного на это представителя.

Работник Университета обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник Университета должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу.

Если работник Университета не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящего пункта, то Университет имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника Университета права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

III. Порядок перевода на другую работу

49. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

50. По письменной просьбе работника Университета или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника Университета на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Не требует согласия работника Университета перемещение его в Университете на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

51. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник Университета может быть временно переведен на другую работу в Университете на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника Университета, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника Университета на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику Университета не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник Университета может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Университете для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника Университета без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Университете допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника Университета, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника Университета вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в абзаце втором настоящего пункта. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника Университета.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных абзацами вторым и третьим настоящей пункта, оплата труда работника Университета производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

52. Работника Университета, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Университет обязан перевести на другую имеющуюся в Университете работу, не противопоказанную работнику Университета по состоянию здоровья.

Если работник Университета, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа в Университете отсутствует, то Университет обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника Университета от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику Университета не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ,

иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник Университета нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии в Университете соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

53. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Университета, за исключением изменения трудовой функции работника Университета.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Университет обязан уведомить работника Университета в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник Университета не согласен работать в новых условиях, то Университет обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Университете работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника Университета, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник Университета может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Университет обязан предлагать работнику Университета все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Университет обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника Университета от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в абзаце первом настоящего пункта, могут повлечь за собой массовое увольнение работников Университета, Университет в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзной организации Университета и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник Университета отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику Университета предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Университетом с учетом мнения профсоюзной организации Университета.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника

Университета по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

54. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора.

Перевод работника Университета на другую работу оформляется приказом Университета, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

VI. Порядок прекращения трудового договора

55. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

56. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- а) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- б) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- в) расторжение трудового договора по инициативе работника Университета (статья 80 ТК РФ);
- г) расторжение трудового договора по инициативе Университета (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- е) перевод работника Университета по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- ж) отказ работника Университета от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Университета, с изменением подведомственности (подчиненности) Университета либо ее реорганизацией, с изменением типа Университета (статья 75 ТК РФ);
- з) отказ работника Университета от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- и) отказ работника Университета от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Университете соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
- к) отказ работника Университета от перевода на работу в другую местность вместе с Университетом (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- л) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- м) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ);
- н) трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

57. Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника Университета, за исключением случаев, когда работник Университета фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

58. Порядок расторжения трудового договора по каждому из оснований определяется главой 13 ТК РФ.

59. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению между работником Университета и Университетом.

60. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Университет предупреждает работника Университета 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 обязанностей отсутствующего работника Университета.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника Университета, прекращается с выходом этого работника на работу.

В случае, когда ни одна из сторон трудового договора не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник Университета продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условия о срочном характере трудового договора утрачивают силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

61. 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 трудового договора на новый срок;

б) не прохождения конкурсного отбора.

62. Работник Университета имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Университет в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом (по собственному желанию). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Университетом заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника Университета об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Университетом трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов Университета, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Университет обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника Университета.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник Университета имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не

производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник Университета имеет право прекратить работу. В последний день работы Университет обязан выдать работнику Университета трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) в Университете, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника Университета и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник Университета не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

63. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Университета в случаях:

- а) ликвидации Университета;
- б) сокращения численности или штата работников Университета;
- в) несоответствия работника Университета занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- г) смены собственника имущества Университета (проректоров и главного бухгалтера);
- д) неоднократного неисполнения работником Университета без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- е) однократного грубого нарушения работником Университета трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - появления работника Университета на работе (на своем рабочем месте либо на территории Университета или объекта Университета, где по поручению Университета работник Университета должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику Университета в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника Университета;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником Университета требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на

производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

ж) совершения виновных действий работником Университета, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Университета;

з) совершения работником Университета, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

и) принятия необоснованного решения проректорами, главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества Университета, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Университета;

к) однократного грубого нарушения проректорами своих трудовых обязанностей;

л) представления работником Университета Университету подложных документов при заключении трудового договора;

м) невыхода работника Университета на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

н) непринятия работником Университета мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику Университета со стороны Университета. Понятие «иностранное финансовое средство» используется в настоящих Правилах в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

о) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (подпункта «в» настоящего пункта) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Университета, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Университета.

Увольнение по основанию, предусмотренному подпунктами «б» или «в» настоящего пункта, допускается, если невозможно перевести работника Университета с его письменного согласия на другую имеющуюся в Университете работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника Университета, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник Университета может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Университет обязан предлагать работнику Университета все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Университет обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному подпунктами «ж» или «з» настоящего пункта, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником Университета вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка Университетом.

Не допускается увольнение работника Университета по инициативе Университета (за исключением случая ликвидации Университета) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

64. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Университета Университет обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзной организации Университета не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников Университета – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников Университета, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами «б», «в» или «д» пункта 63 настоящих Правил производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации Университета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации Университета.

65. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

а) призыв работника Университета на военную службу (за исключением призыва работника Университета на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

б) восстановление на работе работника Университета, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

в) неизбрание на должность;

г) осуждение работника Университета к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

д) признание работника Университета полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

е) смерть работника Университета, а также признание судом работника Университета умершим или безвестно отсутствующим;

ж) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

з) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

и) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

к) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

л) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника Университета на работе;

м) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником Университета обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами «б», «з», «и», «к» или «м» настоящего пункта, допускается, если невозможно перевести работника Университета с его письменного согласия на другую имеющуюся в Университете работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника Университета, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник Университета может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Университет обязан предлагать работнику Университета все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Университета обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

66. Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику Университета по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником Университета обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случаях, предусмотренных настоящим пунктом, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника Университета с его письменного согласия на другую имеющуюся в Университете работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника Университета, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник Университета может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Университет обязан предлагать работнику Университета все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Университет обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника Университета, то работнику Университета выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника Университета, то Университет не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику Университета не выплачивается.

67. Прекращение трудового договора оформляется приказом Университета.

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

69. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника Университета, за исключением случаев, когда работник Университета фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

70. В день прекращения трудового договора Университет обязан выдать работнику Университета трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) в Университете и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Университета Университет также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

71. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

72. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику Университета трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в Университете невозможно в связи с отсутствием работника Университета либо его отказом от их получения, Университет обязан направить работнику Университета уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику Университета по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в Университете на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Университет освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в Университете. Университет также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в Университете в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника Университета по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника Университета, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника Университета, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника Университета не ведется трудовая книжка, по обращению работника Университета (в письменной форме или направленному в порядке, установленном в Университете, по адресу электронной почты Университета), не получившего сведений о трудовой деятельности в Университете после увольнения, Университет обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника Университета способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим

образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

73. Споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

VIII. Основные права и обязанности сторон трудового договора

74. Работники Университета имеют право на:

а) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

д) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников Университета, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

ж) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

и) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

м) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

о) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

75. Работники Университета обязаны:

а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, а также закрепленные в трудовом законодательстве Российской Федерации, законодательстве Российской Федерации об образовании,

Уставе Университета, Правилах, иных локальных нормативных актах Университета, в должностных инструкциях;

б) соблюдать настоящие Правила;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) выполнять установленные нормы труда;

д) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

е) бережно относиться к имуществу Университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Университете, если Университет несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников Университета;

ж) незамедлительно сообщить руководству Университета либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Университета (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Университете, если Университет несет ответственность за сохранность этого имущества);

з) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

и) 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;

к) выполнять распоряжения руководства Университета;

л) соблюдать график отпусков, утвержденный Университетом;

м) использовать в своей работе программное обеспечение, установленное в Университете, в соответствии со своими должностными обязанностями;

н) 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;

о) соблюдать все предусмотренные законодательством права Университета в отношении охраны интеллектуальной собственности Университета;

п) следовать общепринятым в среде работников Университета морально-нравственным и этическим нормам поведения, способствовать сохранению духовных ценностей и традиций Университета;

р) соблюдать установленный в Университете пропускной режим;

с) 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.;

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

у) 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;

ф) содержать используемое в работе оборудование, технику в исправном состоянии, поддерживать чистоту на своём рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

76. Педагогические работники, в том числе относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, и научные работники обязаны также:

а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

б) контролировать в процессе проведения занятий (мероприятий внеучебного характера) соблюдение обучающимися правил охраны труда, техники безопасности на занятиях и пожарной безопасности;

в) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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;

з) систематически повышать свой профессиональный уровень;

и) выполнять научно-исследовательскую работу в установленные сроки на высоком уровне.

77. Университет имеет право:

а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Университета в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

в) поощрять работников Университета за добросовестный эффективный труд;

г) требовать от работников Университета исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Университете, если Университет несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников Университета, соблюдения настоящих Правил, требований охраны труда;

д) привлекать работников Университета к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

е) принимать локальные нормативные акты;

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

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

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

78. Университет обязан:

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

б) предоставлять работникам Университета работу, обусловленную трудовым договором;

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

г) обеспечивать работников Университета 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) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

е) организовывать учёт рабочего времени каждого работника Университета;

ж) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам Университета заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, Правилами, трудовыми договорами и другими локальными нормативными актами Университета;

з) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

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

л) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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;

м) 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;

н) создавать условия, обеспечивающие участие работников Университета в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

с) требовать от работников Университета соблюдения прав Университета на объекты интеллектуальной собственности, принадлежащие Университету;

т) отстранять от работы (не допускать к работе) работника Университета в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

у) 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;

ф) своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда;

х) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, проводить обучение и периодически контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, пожарной безопасности;

ц) 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;

ш) своевременно предоставлять отпуска работникам Университета в соответствии с утвержденными графиками отпусков;

э) обеспечивать защиту персональных данных работника Университета;

ю) 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 Университета и трудовыми договорами.

IV. Рабочее время и время отдыха

79. Университет осуществляет свое право на управление процессом труда, в том числе путем регулирования рабочего времени персонала Университета. Регулирование рабочего времени осуществляется на основе ТК РФ, Устава Университета, настоящих Правил. Рабочее время – время, в течение которого работник Университета в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Режим рабочего времени работников Университета устанавливается в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами и трудовым договором.

80. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Университета не может превышать 40 часов в неделю.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, для работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени – это уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной, являющаяся правовой гарантией для некоторых категорий работников в зависимости от характера выполняемого ими труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена:

а) для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, – не более 36 часов в неделю;

б) для медицинских работников – не более 39 часов в неделю;

в) для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

г) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

д) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

е) 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.

81. По соглашению сторон трудового договора работнику Университета как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников Университета каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Университет обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим

рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника Университета с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника Университета производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

82. Ночным временем является время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников Университета, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников Университета, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

83. К работе в ночное время в Университете не допускаются: беременные женщины; работники Университета, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников Университета в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

а) для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);

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

85. Для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и учебно-вспомогательного персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), а для остального персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) за исключением лиц, работающих по графику сменности, в режиме гибкого рабочего времени.

86. Продолжительность рабочего дня работников Университета (за исключением работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также работающих по графикам сменности, в режиме гибкого рабочего времени) составляет 8 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. Лицам, работающим по графикам сменности, в режиме гибкого рабочего времени переработка, связанная с работой в предпраздничный день, компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или (с согласия работника) оплачивается как сверхурочная работа.

87. В Университете устанавливается время начала и окончания работы, а также время для перерыва:

а) для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. В пределы рабочего дня педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в зависимости от занимаемой должности, включаются учебная, воспитательная работа, научно-исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и (или) индивидуальным планом. Общее рабочее время отражается в учебном поручении и индивидуальном плане каждого преподавателя суммировано за учебный год. 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.

Для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам, в том числе относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении;

б) для работников, не относящихся к категории педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала (административно-управленческий персонал, научные работники), устанавливается 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы:

с понедельника по пятницу – с 9.00 до 18.00 часов;

время перерыва для отдыха и питания: 1 час, с 13.00 до 14.00 часов;

в) для учебно-вспомогательного персонала устанавливается 40-часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы:

с понедельника по пятницу – с 9.00 до 17.00 часов;

в субботу с 9.00 до 15.00 часов;

время перерыва для отдыха и питания: 1 час, с 13.00 до 14.00 часов.

88. График сменности разрабатывается руководителем соответствующего структурного подразделения, согласовывается с курирующим проректором, планово-экономическим отделом, управлением кадров и утверждается ректором Университета. При составлении графиков сменности Университет учитывает мнение профсоюзной организации Университета.

Графики сменности доводятся до сведения работников Университета не позднее чем за один месяц до введения их в действие. При сменной работе режим рабочего времени определяется утвержденным графиком сменности, в котором должно быть указано:

а) количество смен (не более трех) в течение рабочего дня (суток);

б) порядок чередования смен (прямой или обратный);

в) продолжительность каждой (в том числе ночной) смены;

г) время начала и окончания каждой смены;

д) время начала и окончания перерыва для отдыха и питания; порядок и место отдыха и приема пищи;

е) продолжительность междусменного отдыха для каждого перехода из одной смены в другую (не менее 12 часов), в том числе продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (не менее 42 часов);

ж) продолжительность учетного периода, определяющая календарное время, в течение которого каждым работником Университета должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов. График сменности обязателен как для Университета, так и для работников Университета. Работники Университета не вправе без разрешения Университета менять предусмотренную графиком очередность смен, выходить вместо своей смены по графику в другую смену.

89. В Университете допускается применение режимов гибкого рабочего времени. График гибкого рабочего времени разрабатывается руководителем соответствующего структурного подразделения, согласовывается с курирующим проректором, планово-экономическим отделом, управлением кадров и утверждается ректором Университета. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других). В графике работы в гибком режиме необходимо указать:

номер и дату составления графика (не позднее трех рабочих дней до начала работы в режиме гибкого рабочего времени);

время начала, окончания или общую продолжительность рабочего дня (смены); фиксированное время (время обязательного присутствия на работе в режиме гибкого рабочего времени в данном подразделении. По продолжительности — это основная часть рабочего дня);

переменное (гибкое) время (в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого (которой) сотрудник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению);

перерыв на обед;

учетный период;

структурное подразделение;

Ф.И.О., должности работников Университета.

Графики гибкого рабочего времени доводятся до сведения работников Университета не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до введения их в действие.

90. Для отдельных категорий работников Университета, работающих на условиях полного рабочего дня, может быть установлен режим ненормированного рабочего дня.

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

Работнику Университета, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Университет не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы. В этом случае внеурочная работа считается сверхурочной и компенсируется в соответствии с законодательством и коллективным договором. На работников Университета с ненормированным рабочим днем полностью распространяется порядок рабочего дня, установленный в Университете или в отдельном структурном подразделении:

а) начало и окончание работы, время перерыва для отдыха и приема пищи, а также правила учета рабочего времени, действующие в Университете или в отдельном структурном подразделении;

б) работники Университета с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни; круг обязанностей работников Университета с ненормированным рабочим днем должен определяться с учетом возможности их выполнения, как правило, в нормальное рабочее время.

В качестве компенсации за работу во внеурочное время работникам Университета с ненормированным рабочим днем может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором.

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

Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг обычных обязанностей работника Университета или работник Университета выполнял другую порученную ему работу.

Сверхурочные работы применяются с учетом ограничений, предусмотренных законодательством. Привлечение к сверхурочным работам осуществляется на основании служебной записки руководителя структурного подразделения на имя ректора Университета, с последующим уведомлением профсоюзной организации Университета и изданием соответствующего приказа Университета.

Копия служебной записки руководителя структурного подразделения о привлечении работника Университета к сверхурочным работам с отметкой о фактически проработанных сверхурочных часах предоставляется работнику Университета и не позднее следующего дня за днем производства сверхурочных работ направляется в управление кадров Университета и в профсоюзную организацию Университета.

Руководитель структурного подразделения несет персональную ответственность за целесообразность, обоснованность и законность применения сверхурочных работ, а также за своевременное информирование руководства Университета о произведенных сверхурочных работах. Сверхурочные работы подлежат обязательному учету в каждом структурном подразделении, а также в управлении кадров Университета. Форма учета – журнальная.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника Университета четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника Университета сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

92. Работники Университета обязаны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все свое рабочее время с максимальной эффективностью.

Работники Университета обязаны в течение одного рабочего дня уведомлять непосредственного руководителя структурного подразделения об отсутствии на рабочем месте и причинах такого отсутствия (например, временная нетрудоспособность) с последующим предоставлением подтверждающих документов.

Работники вправе обращаться к руководителю структурного подразделения, ректору Университета с любыми предложениями, направленными на более эффективное использование рабочего времени для достижения уставных целей Университета.

Обязанностью каждого руководителя структурного подразделения Университета является создание условий для полного и производительного использования рабочего времени, систематическая работа по анализу его эффективности, совершенствование организации труда подчиненных работников Университета, обеспечивающее его наиболее рациональное использование.

Университет организует учет фактического рабочего времени, явки на работу и ухода с работы. Учету подлежит фактически отработанное рабочее время, т.е. время, в течение которого работник действительно находился в распоряжении

Университета на определенном для него рабочем месте для выполнения трудовых обязанностей.

Учет использования рабочего времени в каждом структурном подразделении Университета ведется в табелях использования рабочего времени, заполняемых в установленном порядке. Распоряжением руководителя структурного подразделения может быть назначен работник, отвечающий за учет фактического рабочего времени работников подразделения, правильное ведение табеля использования рабочего времени. Руководитель структурного подразделения несет персональную ответственность за правильное заполнение и своевременное представление в управление бухгалтерского учета, экономики и финансовой политики табеля использования рабочего времени.

93. Для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается на начало учебного года, принимается на Учёном совете Университета и утверждается приказом Университета.

Учебная нагрузка каждого педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава.

Учебная нагрузка педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем.

94. Рабочее время педагогических работников, в том числе относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в зависимости от занимаемой должности включает:

а) учебную (преподавательскую) и воспитательную работу, в том числе практическую подготовку обучающихся, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу;

б) другую педагогическую работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;

в) методическую, подготовительную, организационную, диагностическую, работу по ведению мониторинга, работу, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим

локальным нормативным актом Университета с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Планирование годового рабочего времени педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется заведующим кафедрой с учетом мнения указанного педагогического работника и педагогического состава кафедры.

Планирование годового рабочего времени педагогического работника, реализующего программы среднего профессионального образования, осуществляется директором Гуманитарно-педагогического колледжа с учетом мнения указанного педагогического работника, и педагогического состава Гуманитарно-педагогического колледжа.

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

Время отдыха работников Университета включает:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания;
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

96. В течение рабочего дня работнику Университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут, которое в рабочее время не включается и не оплачивается.

При заключении трудового договора работнику Университета может предоставляться иное время для отдыха и питания с учетом особенностей режима работы структурного подразделения. Работникам Университета, занимающим должность водителя, не позже, чем через 4 часа 30 минут управления автомобилем предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути продолжительностью не менее 45 минут, которое включается в рабочее время. Указанный перерыв для отдыха может быть разделен на 2 части или более, первая из которых должна составлять не менее 15 минут, а последняя – не менее 30 минут.

Если продолжительность ежедневной работы или смены работника Университета не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

97. Работникам Университета предоставляются выходные дни – еженедельный непрерывный отдых. При 5-ти дневной рабочей неделе предоставляются 2 выходных дня, при 6-ти дневной рабочей неделе – 1 выходной день. Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день – суббота.

При сменной работе выходные предоставляются согласно графику.

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 и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 ТК РФ.

98. Работникам Университета предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка следующей продолжительности:

а) педагогическим работникам, в том числе относящимся к профессорско-преподавательскому составу, предоставляется удлиненный оплачиваемый 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 – 36 рабочих дней,
- докторам наук – 48 рабочих дней;

в) работникам-инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней;

г) работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день;

д) остальным категориям работников предоставляется ежегодный 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. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Университетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Университета, так и для работника Университета. Продление, перенос, разделение на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска происходит с согласия работника Университета в порядке, установленном ТК РФ. Работникам Университета, принятым на работу после утверждения графика отпусков, ежегодный оплачиваемый 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 Университета по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника Университета должен быть предоставлен:

- а) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам Университета в возрасте до восемнадцати лет;

- в) работникам Университета, 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 Университета в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в Университете. О времени начала отпуска работник Университета должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

99. Отпуск в удобное для работника Университета время предоставляется:

- а) всем категориям работников Университета (неиспользованная часть при отзыве из отпуска);
- б) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- г) работникам Университета в возрасте до 18 лет;
- д) работникам Университета, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- е) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- ж) работникам Университета, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- з) совместителям (одновременно с отпуском по основному месту работы);
- и) супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- к) гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
- л) гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- м) инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы из числа:
 - граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС;
 - военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения;
 - граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации;
 - граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с

момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности;

н) гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения;

о) Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;

п) сотруднику органов внутренних дел, не реализовавшему свое право на основной отпуск в определенный графиком срок;

р) инвалидам войны;

с) участникам Великой Отечественной войны:

военнослужащие, в том числе уволенные в запас (отставку), проходившие военную службу (включая воспитанников воинских частей и юнг) либо временно находившиеся в воинских частях, штабах и учреждениях, входивших в состав действующей армии в период гражданской войны, период Великой Отечественной войны или период других боевых операций по защите Отечества, а также партизаны и члены подпольных организаций, действовавших в период гражданской войны или период Великой Отечественной войны на временно оккупированных территориях СССР;

военнослужащие, в том числе уволенные в запас (отставку), лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел и органов государственной безопасности, проходившие в период Великой Отечественной войны службу в городах, участие в обороне которых засчитывается в выслугу лет для назначения пенсий на льготных условиях, установленных для военнослужащих воинских частей действующей армии;

лица вольнонаемного состава армии и флота, войск и органов внутренних дел, органов государственной безопасности, занимавшие в период Великой Отечественной войны штатные должности в воинских частях, штабах и учреждениях, входивших в состав действующей армии, либо находившиеся в указанный период в городах, участие в обороне которых засчитывается в выслугу лет для назначения пенсий на льготных условиях, установленных для военнослужащих воинских частей действующей армии;

сотрудники разведки, контрразведки, выполнявшие в период Великой Отечественной войны специальные задания в воинских частях, входивших в состав действующей армии, в тылу противника или на территориях других государств;

работники предприятий и военных объектов, наркоматов, ведомств, переведенные в период Великой Отечественной войны на положение лиц, состоящих в рядах Красной Армии, и выполнявшие задачи в интересах армии и флота в пределах тыловых границ действующих фронтов или операционных зон действующих флотов, а также работники учреждений и организаций (в том числе учреждений и организаций культуры и искусства), корреспонденты центральных

газет, журналов, ТАСС, Совинформбюро и радио, кинооператоры Центральной студии документальных фильмов (кинохроники), командированные в период Великой Отечественной войны в действующую армию;

военнослужащие, в том числе уволенные в запас (отставку), лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел и органов государственной безопасности, бойцы и командный состав истребительных батальонов, взводов и отрядов защиты народа, принимавшие участие в боевых операциях по борьбе с десантами противника и боевых действиях совместно с воинскими частями, входившими в состав действующей армии, в период Великой Отечественной войны, а также принимавшие участие в боевых операциях по ликвидации националистического подполья на территориях Украины, Белоруссии, Литвы, Латвии и Эстонии в период с 1 января 1944 года по 31 декабря 1951 года. Лица, принимавшие участие в операциях по боевому тралению в подразделениях, не входивших в состав действующего флота, в период Великой Отечественной войны, а также привлекавшиеся организациями Осоавиахима СССР и органами местной власти к разминированию территорий и объектов, сбору боеприпасов и военной техники в период с 22 июня 1941 года по 9 мая 1945 года;

лица, принимавшие участие в боевых действиях против фашистской Германии и ее союзников в составе партизанских отрядов, подпольных групп, других антифашистских формирований в период Великой Отечественной войны на территориях других государств;

лица, награжденные медалью «За оборону Ленинграда», инвалиды с детства вследствие ранения, контузии или увечья, связанных с боевыми действиями в период Великой Отечественной войны 1941-1945 годов;

г) ветеранам боевых действий;

у) военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период;

ф) лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда»;

х) работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог;

ц) сотрудникам учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы;

ч) доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз, награждаются нагрудным знаком «Почетный донор России» в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

ш) Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы.

100. Работникам Университета, 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.

101. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником Университета с Университетом.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

102. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Университета по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником Университета и Университетом. Университет обязан на основании письменного заявления работника Университета 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 Университета 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.

103. 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.

104. Педагогическим работникам, в том числе относящимся к профессорско-преподавательскому составу, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Предоставление отпуска оформляется приказом. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Университетом в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности устанавливается в каждом конкретном случае приказом Университета на основании заявления педагогического работника, в том числе относящегося к профессорско-преподавательскому составу, ходатайства его непосредственного руководителя, с учетом производственной необходимости и финансовых возможностей Университета.

105. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

а) фактически отработанное время замещения должностей педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по трудовому договору. Периоды фактически отработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных

органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

в) время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Предоставление длительного отпуска работающим по совместительству не осуществляется. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника, в том числе относящегося к профессорско-преподавательскому составу, на другую работу, а также увольнение его по инициативе Университета, за исключением ликвидации Университета.

106. Работа в порядке совместительства, по гражданско-правовым договорам, на условиях почасовой оплаты и другая работа, проводимая работниками Университета, разрешенная действующим законодательством, должна выполняться в свободное от основной работы время.

107. С письменного согласия работника Университета 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 Университета 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.

108. 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.

V. Оплата труда и меры поощрения работников Университета

109. Заработная плата работника Университета состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

110. Размер заработной платы работника Университета определяется в соответствии с действующей в Университете системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда работников Университета, иных локальных нормативных актах Университета, а также в коллективном договоре.

111. Заработная плата работникам Университета выплачивается, как правило, в месте выполнения им работы два раза в месяц за фактически отработанное время: 16 числа расчетного месяца – за первую половину месяца, 1 числа месяца, следующего за расчетным, за вторую половину месяца (окончательный расчет).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.

Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

112. При выплате заработной платы Университет обязан извещать в письменной форме каждого работника Университета:

а) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

б) о размерах иных сумм, начисленных работнику Университета, в том числе денежной компенсации за нарушение Университетом установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику Университета;

в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Университетом с учетом мнения профсоюзной организации Университета в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

113. Заработная плата может быть выплачена в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный работником Университета расчетный счет, если в трудовом договоре определены условия перечисления.

114. Университет с заработной платы работника Университета перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

115. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

116. За добросовестное выполнение должностных обязанностей, профессиональное мастерство, высокие личные достижения в образовательной и научной деятельности работники Университета могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- а) награждение Благодарственным письмом Университета;
- б) награждение Почётной грамотой Университета;
- в) премирование;

г) иным поощрениям, предусмотренным локальными нормативными актами Университета.

117. В Университете допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

118. Поощрения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

119. За особые трудовые заслуги работники Университета представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, нагрудными знаками, почётными званиями, благодарственными письмами, почётными грамотами и иными видами поощрений.

VI. Порядок в помещениях и на территории Университета

120. Университет обязан обеспечивать охрану зданий Университета, поддержание зданий в технически исправном состоянии, позволяющем нормальное функционирование всех структурных подразделений Университета, сохранность оборудования и другого имущества, используемого в образовательной, научной и хозяйственной деятельности Университета.

121. Ответственность за надлежащее хозяйственное содержание и обслуживание всех объектов Университета, работоспособность систем жизнеобеспечения всех корпусов, помещений, сооружений и коммуникаций (электричество, водоснабжение, связь, вентиляция и т.п.), в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами, правилами охраны труда и пожарной безопасности несет руководитель соответствующего структурного подразделения Университета.

122. Ответственность за надлежащее хозяйственное содержание закрепленных объектов, сооружений, помещений и оборудования, в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами, правилами охраны труда и пожарной безопасности несет руководитель соответствующего структурного подразделения Университета.

123. Ответственность за обеспечение сохранности, надлежащее техническое состояние и эффективную эксплуатацию оборудования структурного подразделения несет руководитель соответствующего структурного подразделения Университета.

124. Вход в учебные корпуса Университета осуществляется по электронным пропускам (постоянным, временным, разовым), въезд автотранспорта на территорию Университета разрешается по специальным пропускам, а также по электронным пропускам. Контроль за соблюдением пропускного режима обеспечивается Центром обеспечения комплексной безопасности Университета.

125. 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 в личных целях оборудование, программное обеспечение, материальные ценности, информационно-телекоммуникационные сети и иные средства связи, выделенные и предоставленные Университетом для выполнения работниками их трудовых функций;

з) входить (выходить) в здания Университета игнорируя использование электронного турникета, использовать (или передавать) чужой пропуск.

126. 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 Университета.

127. Вне учебного процесса все учебные помещения должны быть закрыты.

128. При проведении конференций, выставок, семинаров и других мероприятий их организаторы несут ответственность за соблюдение порядка в помещениях Университета и требований настоящих Правил.

VII. Трудоустройство инвалидов

129. В соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» Университет обязан принимать инвалидов на работу согласно квоте, которая устанавливается соответствующими нормативными актами.

Расчет квоты проводится ежегодно до 1 февраля. При этом учитываются данные среднесписочной численности работников за IV квартал.

Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников Университета за прошедший месяц, за исключением работников Университета, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда. Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется Университетом с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников Университета.

Квота считается выполненной, если работников Университета оформили на любые рабочие места. Университетом гарантируется прием на работу инвалидов при отсутствии противопоказаний и наличии не только квотируемых, но и других свободных рабочих мест. Университетом гарантируются равные возможности для реализации своих трудовых прав. Для обеспечения комфортных и безопасных условий труда инвалидов в Университете создаются специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического, организационного и дополнительного оснащения, обеспечение соответствующими техническими приспособлениями (пандус, перила и т. п.), с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалидов.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников-инвалидов I или II группы не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда, при этом различные надбавки стимулирующего характера также выплачиваются инвалидам в полном объеме.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Документом, содержащим ограничения продолжительности ежедневной работы для инвалидов, является индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида. В случае если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор вносятся соответствующие изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени.

Если же инвалид I или II группы принят на работу на условиях неполного рабочего времени по его просьбе, то он будет получать зарплату пропорционально отработанному времени.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни работнику-инвалиду осуществляется в общем порядке, установленном статьей 149 ТК РФ.

Согласно статье 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику-инвалиду по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году. Кроме того, инвалиды-чернобыльцы имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней (пункт 5 статьи 14 Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

130. Работник Университета, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце.

131. Работник Университета может использовать дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом ежемесячно либо суммировать их в течение календарного года и использовать один раз в год до 24 дней отдыха подряд.

132. Даты использования накопленных дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом работник Университета должен согласовать с Университетом заранее. Для этого работник Университета не позднее чем за три недели до начала следующего календарного года сообщает в управление кадров

Университета пожелания о датах использования накопленных дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом в следующем календарном году. С учетом пожеланий работника Университета Университет ежегодно составляет график использования дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом не позднее чем за две недели до начала следующего календарного года.

133. Дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом оформляются на основании письменного заявления работника Университета, поданного в управление кадров Университета, в срок не позднее чем за две недели до даты начала отдыха вне зависимости от того, берет ли работник Университета выходные дни согласно графику или использует выходные дни вне графика.

134. На основании заявления работника Университета и документов, которые подтверждают право работника Университета на использование дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, Университет издает приказ о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом.

VIII. Дистанционная работа

135. В соответствии с ТК РФ дистанционная (удаленная) работа (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

136. 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).

137. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

138. После подписания трудового договора дистанционный работник Университета приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции работника Университета.

139. Режим рабочего времени дистанционного работника Университета определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником Университета трудовой функции дистанционно.

140. На дистанционного работника Университета распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами Университета.

141. Дистанционный работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью в соответствии с законодательством Российской Федерации.

142. В случае направления Университетом дистанционного работника Университета для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника Университета распространяется действие статей 166-168 ТК РФ.

143. При взаимодействии с дистанционным работником Университета могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций, электронная корпоративная почта, личная электронная почта, почтовая и курьерская службы. Конкретная программа определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

144. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе Университета производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ, а также в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник Университета без уважительной причины не взаимодействует с Университетом по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Университета.

145. Трудовой договор с работником Университета, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником Университета местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником Университета обязанностей, но трудовому договору на прежних условиях.

146. Расторжение трудового договора по инициативе дистанционного работника Университета происходит в соответствии с ТК РФ.

147. В случае, если ознакомление дистанционного работника Университета с приказом Университета о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, невозможно путем посещения Университета этим работником, управление кадров Университета в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа Университета направляет дистанционному работнику Университета по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа Университета на бумажном носителе.

148. Иные особенности регулирования труда дистанционных работников установлены главой 49.1 ТК РФ.

IX. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины и Правил

149. Лица, виновные в нарушении норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.

150. Университет вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работника Университета, который совершил дисциплинарный проступок, то есть за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником Университета своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих Правил и иных локальных нормативных актов Университета.

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

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

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

153. Работник Университета из числа педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, помимо общих оснований, предусмотренных ТК РФ, может быть уволен за:

- а) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета;
- б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося Университета.

До применения дисциплинарного взыскания Университет должен затребовать от работника Университета письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником Университета не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Акт подписывается комиссией в составе не менее трех человек.

Непредставление работником Университета объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

154. На основании полученных от работника Университета письменных объяснений (акта о непредставлении или отказе от предоставления письменных объяснений), непосредственный руководитель работника Университета (или иное уполномоченное лицо), обнаруживший совершение дисциплинарного проступка работником Университета, направляет на имя должностного лица, координирующего деятельность соответствующего структурного подразделения Университета, в соответствии с установленным в Университете распределением полномочий служебную записку.

155. Служебная записка должна содержать:

- а) подробное описание совершенного работником дисциплинарного проступка (в том числе, дата, время, место, обстоятельства его совершения, описание самого проступка, какие трудовые обязанности не исполнил или ненадлежащим образом исполнил работник Университета);

б) степень тяжести совершенного дисциплинарного проступка, форма вины работника Университета (умысел или неосторожность);

в) описание последствий дисциплинарного проступка, связь между дисциплинарным проступком и последствиями, которые он повлечет;

г) предлагаемый вид дисциплинарного взыскания. К служебной записке прилагается комплект документов, подтверждающий совершение работником Университета дисциплинарного проступка.

156. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника Университета или пребывания его в отпуске. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о нем стало известно непосредственному руководителю работника Университета, совершившего дисциплинарный проступок.

157. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника Университета, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Профсоюзной организации Университета.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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.

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

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

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

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

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

163. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику Университета не применяются.

164. Университет вправе привлечь работника Университета к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.

165. Сторона трудового договора (Университет или работник Университета), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого трудового договора. При этом договорная ответственность Университета перед работником Университета не может быть ниже, а работника Университета перед Университетом – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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

166. 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 ТК РФ или иными федеральными законами.

167. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

168. Университет обязан возместить работнику Университета не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника Университета от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

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

- задержки Университетом выдачи работнику Университета трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника Университета;

169. Университет, причинивший ущерб имуществу работника Университета, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

170. При согласии работника Университета ущерб может быть возмещен в натуре.

171. Заявление работника Университета о возмещении ущерба направляется им в Университет. Университет обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника Университета с решением Университета или неполучении ответа в установленный срок работник Университета имеет право обратиться в суд

172. При нарушении Университетом установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других

выплат, причитающихся работнику Университета. Университет обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника Университета на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Университета, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику Университета, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

173. Размер выплачиваемой работнику Университета денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом Университета или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Университета.

174. Моральный вред, причиненный работнику Университета неправомерными действиями или бездействием Университета, возмещается работнику Университета в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

175. В случае возникновения спора факт причинения работнику Университета морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

176. Работник Университета обязан возместить Университету причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника Университета не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Университета или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Университете, если Университет несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Университета произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником Университета третьим лицам.

177. Университет имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника Университета.

178. За причиненный ущерб работник Университета несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

179. Полная материальная ответственность работника Университета состоит в его обязанности возмещать причиненный Университету прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника Университета лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работники Университета в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

180. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника Университета в следующих случаях:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника Университета возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Университету при исполнении работником Университета трудовых обязанностей;

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

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника Университета, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником Университета трудовых обязанностей.

181. Размер ущерба, причиненного Университету при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

182. Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

183. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками Университета Университет обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки Университет имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

184. Истребование от работника Университета письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника Университета от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

185. Работник Университета и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

186. Взыскание с виновного работника Университета суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится в соответствии с приказом Университета. Приказ Университета может быть издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления Университетом размера причиненного работником Университета ущерба.

187. Если месячный срок истек или работник Университета не согласен добровольно возместить причиненный Университету ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника Университета, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

188. При несоблюдении Университетом установленного порядка взыскания ущерба работник Университета имеет право обжаловать действия Университета в суд.

189. Работник Университета, виновный в причинении ущерба Университету, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник Университета представляет в Университет письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника Университета, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

190. С согласия Университета работник Университета может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

191. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника Университета к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Университету.

192. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Университета, работник Университета обязан возместить затраты, понесенные Университетом на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

193. За неисполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей, а также за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Университет и работники Университета несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

XI Заключительные положения

194. Настоящие Правила утверждаются Ученым советом Университета по согласованию с Профсоюзной организацией Университета.

195. Правила вступают в силу с 1 марта 2024 года и действуют до принятия

новых Правил.

196. В Правила могут вноситься изменения в установленном порядке по мере необходимости.

197. Основанием для внесения изменений и дополнений в Правила могут быть изменения условий деятельности Университета в целом, изменения Устава Университета и законодательства Российской Федерации.

198. На правоотношения, не урегулированные настоящими Правилами, распространяются нормы действующего законодательства Российской Федерации, а также локальные нормативные акты Университета.