

**Автономная некоммерческая организация
высшего образования «Университет БРИКС (ЮниБРИКС)»**

Мотивированное мнение Студенческого
совета Университета БРИКС учтено
«02» июля 2021г.
(Протокол от 25.07.2021 № СС 02-07-21/1)

Мотивированное мнение Научного
студенческого совета Университета
БРИКС учтено
«02» июля 2021г.
(Протокол от 02.07.2021 № НС 02-07-21/1)



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Университета БРИКС
Клевцов Виталий Владимирович
«02» июля 2021 г.

(Приказ № 02-07-21/1 от 02.07.2021)

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета БРИКС
«02» июля 2021г.

(Решение № УС 02-07-21/1 от
02.07.2021)

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка по юридической силе являются локальным нормативным актом автономной некоммерческой организации высшего образования «Университет БРИКС (ЮниБРИКС)» (далее – университет или Университет БРИКС), имеют целью способствовать укреплению дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени, достижению высокого качества и эффективности труда в университете, воспитанию у работников ответственности за результаты педагогической, научной, административной, хозяйственной и иных видов деятельности университета.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всеми работниками университета, в том числе структурных подразделениях университета.

1.3. Дисциплина труда – обязательное для всех работников в университете подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами РФ о труде и образовании, коллективным договором (при наличии), Уставом университета, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами университета, а также трудовыми договорами.

1.4. Под администрацией в данных Правилах внутреннего трудового распорядка понимаются должностные лица университета, наделенные полномочиями по управлению персоналом: ректор, проректоры и т. д.

1.5. Для обеспечения соблюдения работниками дисциплины труда администрация университета создает необходимые организационные и экономические условия.

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией университета в соответствии с предоставленными ей правами, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, – и при участии выборных профсоюзных органов (при их наличии).

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ

2.1. Подбор кандидатов на вакантные должности ведут ректор, проректоры, руководители структурных подразделений университета.

Лица, принимаемые в университет на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, должны иметь квалификацию в соответствии с квалификационными (тарифно-квалификационными) требованиями, установленными профессиональными стандартами и (или) Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, иными нормативными актами РФ. Квалификация должна быть подтверждена соответствующими документами (дипломы, аттестаты, сертификаты, удостоверения, трудовые книжки и т.п.)

2.2. С лицами, принимаемыми на работу в университет, заключается трудовой договор в установленном трудовым законодательством порядке.

2.3. Право подписания трудового договора со стороны университета принадлежит ректору университета. Проректоры пользуются правом приёма на работу на основании доверенности, выданной ректором, или при наличии приказа (распоряжения) об исполнении обязанностей ректора. Приказом или доверенностью, выданной ректором, право заключения трудовых договоров может быть передано руководителям структурных подразделений и иным должностным лицам университета.

2.4. Оформление приёма на работу производится отделом кадров университета.

При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу в университет, предъявляет работнику отдела кадров:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании и (или) о квалификации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную по форме и в порядке, установленном МВД Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется отделом кадров университета.

2.5. Со всеми лицами, поступающими на работу в университет, трудовые договоры заключаются после обязательного предварительного медицинского освидетельствования.

2.6. Должности декана факультета и заведующего кафедрой (при их наличии) являются выборными.

2.7. 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

- 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.

В целях определения соответствия работников из числа профессорско-преподавательского состава, а также лиц, принимаемых в университет на педагогическую работу, указанным в данном пункте требованиям, администрация требует от них представления необходимых документов – дипломов, аттестатов, справок и т.п.

2.8. Приём на работу оформляется приказом ректора (иного должностного лица, наделенного полномочиями приема на работу, в соответствии с приказом (распоряжением) или доверенностью, выданной ректором) на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку. В трудовую книжку работника производится запись о приеме на работу.

2.9. При приеме на работу администрация университета обязана:

а) потребовать от лица, принимаемого на работу в университет, предоставления необходимых для заключения трудового договора документов;

б) направить указанное лицо в учреждение здравоохранения для прохождения предварительного медицинского освидетельствования;

в) ознакомить работника с Уставом университета, коллективным договором (при наличии), Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

г) проинструктировать работника по охране труда (вводный инструктаж) и мерам пожарной безопасности;

д) после предоставления работником необходимых документов, прохождения предварительного медицинского освидетельствования, прохождения вышеуказанного

инструктажа, а также иных установленных законом процедур (конкурсный отбор, выборы и т.п.), оформить письменный трудовой договор;

е) в течение 3 дней со дня заключения трудового договора и в соответствии с его условиями издать приказ о приеме на работу и ознакомить с ним работника;

ж) организовать инструктаж и обучение работника на рабочем месте;

з) не допускать к работе лиц, не представивших необходимые документы, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, обязательное медицинское освидетельствование, не ознакомленных с вышеуказанными локальными актами университета;

и) выдать работнику электронный пропуск установленного образца для входа на территорию университета и автоматического учета рабочего времени.

2.10. Ознакомление с Уставом, коллективным договором (при наличии), Правилами внутреннего трудового распорядка университет, должностной инструкцией (инструкцией), инструктаж на рабочем месте производит руководитель структурного подразделения, в которое принимается работник; направление на предварительное медицинское освидетельствование, составление проектов трудового договора, приказа о приеме на работу, ознакомление с приказом о приеме на работу, оформление трудовой книжки – отдел кадров.

2.11. Лицо, поступающее на работу в университет:

а) предоставляет администрации вышеуказанные действительные документы, необходимые для заключения трудового договора;

б) проходит предварительное медицинское освидетельствование;

в) представляет трудовой договор и иные документы, связанные с оформлением приема на работу, для визирования и подписи должностных лиц и в отдел кадров;

г) проходит вводный инструктаж и первичный инструктаж на рабочем месте в соответствии с установленным порядком, изучает инструкцию по охране труда и должностную инструкцию (инструкцию), знакомится с Уставом, коллективным договором (при наличии), Правилами внутреннего трудового распорядка университета.

2.12. Конкретные условия трудового договора определяются по соглашению между работником и ректором (проректором, иным должностным лицом, наделенным правом заключения трудовых договоров).

Руководители структурных подразделений совместно с работниками отдела кадров принимают участие в оформлении и определении условий трудового договора, несут ответственность за качество подбора кадров, своевременное и правильное оформление трудовых отношений с подчиненными им работниками.

2.13. Допустить работника к работе может только должностное лицо, имеющее право заключения трудового договора.

Фактическое допущение к работе с ведома или по распоряжению должностного лица, имеющего право заключения трудового договора, считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом. В этом случае трудовой договор и приказ о приеме на работу должны быть оформлены в установленном порядке в течение 3 дней со дня фактического допуска к работе.

2.14. При заключении трудового договора в нем, в соответствии с трудовым законодательством, по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются в полной мере положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (при наличии), соглашений, локальных нормативных актов.

2.15. Военнообязанные лица, принятые на работу в университет, обязаны встать на воинский учёт в отделе воинского учета университета в трёхдневный срок с момента принятия на работу.

2.16. На всех работников университета, для которых эта работа является основной, работниками отдела кадров университета оформляются и ведутся трудовые книжки в порядке, установленном трудовым законодательством. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе. Взыскания в трудовую книжку не записываются. В трудовую книжку также не вносятся

сведения о периодах обучения в университете и иных образовательных организациях, в том числе в аспирантуре.

Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится администрацией по месту основной работы по просьбе работника на основании приказа администрации предприятия, учреждения, организации, где работник принят на работу по совместительству. В таком же порядке производится запись об увольнении с этой работы.

3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

3.1. Право изменения трудовых договоров со стороны университета принадлежит ректору университета. Проректоры пользуются правом изменения трудовых договоров на основании доверенности, выданной ректором, или при наличии приказа (распоряжения) об исполнении обязанностей ректора. Приказом или доверенностью, выданной ректором, право изменения трудовых договоров может быть передано руководителям структурных подразделений и иным должностным лицам университета.

Перевод на другую работу в университете по инициативе администрации, то есть изменение трудовой функции (изменение должности, структурного подразделения и др.) или изменение условий трудового договора (изменение режима рабочего времени, разряда оплаты труда и др.), а равно перевод на постоянную работу в другую организацию допускается только с письменного согласия работника. Перевод на другую работу (изменение условий трудового договора) может быть произведен также и по письменному заявлению работника. Перевод на другую работу (изменение условий трудового договора) оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом.

3.2. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, администрация обязана с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы либо при отказе работника от перевода трудовой договор прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции.

О предстоящих изменениях, а также причинах, вызвавших эти изменения, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в университете работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Все изменения и дополнения к трудовым договорам оформляются письменным документом (соглашением, заявлением, представлением и т.п.), подписываемым работником и ректором (проректором) и реализуются изданием соответствующих приказов.

4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ (УВОЛЬНЕНИЕ)

4.1. Право прекращения трудовых договоров со стороны университета принадлежит ректору университета. Проректоры пользуются правом прекращения трудовых договоров на основании доверенности, выданной ректором, или при наличии приказа (распоряжения) об исполнении обязанностей ректора. Приказом или доверенностью, выданной ректором, право прекращения трудовых договоров может быть передано руководителям структурных подразделений и иным должностным лицам университета.

Прекращение трудового договора возможно только по основаниям и в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.2. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (ст.78 ТК РФ).

4.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

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

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении соответствующего сезона (ст.79 Трудового кодекса Российской Федерации).

Истечение срока трудового договора с научно-педагогическим работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях непредставления работником заявления для участия в конкурсном отборе в установленный срок или если работник не прошел конкурсный отбор на Ученом совете университета.

4.4. Работник университета имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно (подачей заявления) за 2 недели до увольнения (ст.80 Трудового кодекса Российской Федерации). Указанный срок исчисляется со дня, следующего за днем подачи заявления соответствующему должностному лицу, и истекает на 14-ый день. В отдельных случаях, по письменному соглашению между работником и администрацией, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения 2-х недельного срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено объективной невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), трудовой договор должен быть расторгнут в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения указанного срока предупреждения работник вправе отозвать поданное заявление.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник может прекратить работу.

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

4.5. Основаниями для увольнения педагогических работников также являются (ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации):

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

Увольнение преподавателей в связи с сокращением штата производится, как правило, по окончании учебного года.

4.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора университета. Приказ доводится уволенному под роспись.

4.7. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку (с внесенной в нее записью об увольнении) и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью (пункт) закона, без сокращений. Днем увольнения считается последний день работы.

При расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или среднее профессиональное учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которым законодательство связывает предоставление определённых льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях соблюдения установленного внутреннего трудового распорядка каждый работник университета обязан:

а) выполнять Устав университета, коллективный договор (при наличии), настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о пропускном режиме; должностную инструкцию (профессиональную инструкцию, рабочую инструкцию, инструкцию на рабочем месте);

б) соблюдать дисциплину труда;

в) знать и добросовестно выполнять свои должностные обязанности, планы работы, график учебного процесса, расписание занятий и учебное поручение, соблюдать правила пожарной безопасности и технику безопасности при работе с приборами и оборудованием, техническими средствами;

г) совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки;

д) бережно относиться к имуществу университета, не допускать его порчи и утраты, содержать своё рабочее место, оборудование в исправном состоянии, соблюдать чистоту в рабочих помещениях и на территории университета;

е) соблюдать установленные нормы труда;

ж) не допускать употребления алкогольных напитков в рабочее время и на рабочих местах, а также курение;

з) не допускать использования помещений и территории университета в целях, не предусмотренных уставными целями и задачами университета и с нарушением установленного порядка;

и) своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения ректора и проректоров, распоряжения руководителей подразделений, решения Учёного совета (советов) университета, факультетов, филиалов, институтов (при их наличии);

к) постоянно стремиться к повышению общей культуры, нравственному и физическому совершенствованию, заботиться о своём здоровье и здоровье окружающих, расширять свой общий кругозор;

л) при неявке на работу незамедлительно ставить об этом в известность руководителя соответствующего подразделения;

м) в случае болезни предоставить листок нетрудоспособности (справку), выданный медицинским учреждением в установленном порядке.

5.2. Каждый работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

б) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договорам (при наличии);

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового договора, коллективного договора (при наличии) и локальным нормативным актом об оплате труда в университете;

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

д) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

е) объединение, вступление в профсоюзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

ж) участие в управлении университетом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом университета и коллективным договором (при наличии);

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

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

к) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.3. Работники университета имеют также иные права, предусмотренные законодательством РФ, Уставом университета, коллективным договором (при наличии) и трудовым договором.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

6.1. В целях обеспечения соблюдения установленных Правил внутреннего трудового распорядка администрация университета обязана:

а) создать условия для эффективного труда всех категорий работников в университете;

б) определять и при необходимости корректировать функциональные обязанности работников университета, обеспечивать работников рабочими местами, соответствующими санитарным нормам, нормам труда и техники безопасности, информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими принадлежностями, необходимыми для выполнения трудовой функции;

в) своевременно составлять и доводить до сведения профессорско-преподавательского состава расписание учебных занятий и утверждать на предстоящий учебный год индивидуальные планы работ педагогических работников;

г) создавать условия для улучшения качества подготовки и воспитания специалистов с учетом требований современного производства, новейших достижений науки, техники и культуры, перспектив их развития и научной организации труда, организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения;

д) вести воспитательную работу с работниками, создавать им и совершенствовать условия для проведения культурно-массовой работы, занятий физической культурой, спортом и художественным творчеством;

е) своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями университета и личным вкладом каждого работника в деятельность университета;

ж) рассматривать:

– письма, жалобы, заявления и предложения работников и граждан, а также коллектива работников университета – в 30-дневный срок,

– предложения и рекомендации государственных органов и органов местного самоуправления – в установленные сроки, с сообщением о результатах их рассмотрения,

– предложения общественных организаций – в порядке, предусмотренном законодательством о деятельности таких организаций;

з) обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторские, экономические и воспитательные мероприятия, направленные на ее укрепление;

и) неуклонно соблюдать и контролировать выполнение в университете законодательства РФ о труде и образовании;

к) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

л) предоставлять установленные законодательством РФ льготы, гарантии и компенсации;

м) обеспечивать работников специальной одеждой и обувью, другими средствами индивидуальной защиты, в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с действующими нормами и положениями;

н) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

о) обеспечивать исправное состояние помещений, систем отопления, водоснабжения, освещения, вентиляции, оборудования, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников, а также лиц, посещающих университет;

п) правильно применять действующие условия нормирования и оплаты труда; выдавать заработную плату в установленные сроки;

р) ежегодно составлять графики отпусков и обеспечивать в соответствии с ними предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам университета.

6.2. Администрация университета имеет право:

а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

б) вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

в) поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу университета и других работников и обучающихся, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

е) принимать локальные нормативные акты;

ж) вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов.

7. РЕЖИМ РАБОТЫ

7.1. Режим рабочего времени работников университета устанавливается, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором (при наличии), настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

7.2. Работникам университета, за исключением ниже указанных категорий работников, установлена 5-ти дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы:

– с понедельника по четверг – 8 часов 12 мин., с 9.30 до 18.30;

– в пятницу – 7 часов 12 мин., с 9.30 до 17.30;

Перерыв для отдыха и питания – 48 мин., с 13.00 до 13.48. Выходные дни – суббота и воскресенье.

7.3. Для отдельных категорий работников может быть установлена 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов.

7.4. Для профессорско-преподавательского состава установлена 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени не более 36 часов, в пределах которого преподаватели осуществляют все виды учебной, методической, научно-исследовательской, воспитательной и другой работы, обусловленной занимаемой должностью, учебным поручением, графиком учебного процесса, расписанием занятий, учебным планом и планом научно-исследовательской работы. Общее рабочее время преподавателей не должно превышать 1500 часов в год, учитывается и отражается в индивидуальном плане работы педагогического работника суммировано за учебный год.

Для заведующих кафедрами, в пределах 36-часовой рабочей недели, установлены дни обязательного нахождения в университете – понедельник, среда. Начало рабочего дня для указанных должностных лиц в эти дни – 9.00, окончание рабочего дня – 16.00. Перерыв для отдыха и питания – с 12.30 до 13.30.

7.5. Для учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающего учебный процесс, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов. Режим работы учебно-вспомогательного персонала (время начала и окончания работы в каждый день недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания ежедневного перерыва для отдыха и питания) в указанных пределах определяется, дополнительными соглашениями к трудовому договору.

На работников, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу, режим работы которых не определен указанными в данном пункте дополнительными соглашениями к трудовому договору, распространяется режим рабочего времени, установленный пунктом 7.5 настоящих Правил.

7.6. При необходимости работа отдельных категорий работников университета может быть организована по графику.

Графики рабочего времени утверждаются ректором (проректором) и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

7.7. Работникам университета, работающим посменно, круглосуточно или в ночное время, устанавливается суммированный (за год) учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

7.8. Отдельным работникам университета может быть установлен ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению ректора (проректора) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

7.9. Для отдельных работников университета трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) может устанавливаться иная, индивидуальная, режим работы с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации. В этом случае продолжительность ежедневной работы; время начала и окончания работы в каждый день недели; продолжительность, время начала и окончания ежедневного перерыва для отдыха и питания указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

7.10. Работникам, которым трудовым договором установлено неполное рабочее время (неполная ставка) режим работы (продолжительность ежедневной работы; время начала и окончания работы в каждый день недели; продолжительность, время начала и окончания ежедневного перерыва для отдыха и питания) устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

При отсутствии в трудовом договоре указанных в данном пункте условий, на работника, работающего на условиях неполного рабочего времени (на неполную ставку), распространяется режим рабочего времени, определенный в настоящем разделе (начало работы в 8.30) с перерасчетом продолжительности ежедневной работы на размер занимаемой ставки.

При необходимости работникам, указанным в данном пункте, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) может быть установлен режим гибкого рабочего времени. В этом случае время начала и окончания работы или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работник обязан отработать, а работодатель обязан обеспечить отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение указанных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца или других).

7.11. Привлечение работников к сверхурочным работам производится распоряжением ректора (проректора) с письменного согласия работника в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.99). В иных случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

7.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

7.13. Администрация организует учет рабочего времени работников и контролирует выполнение работниками правил внутреннего трудового распорядка. При неявке на работу педагогического работника администрация принимает необходимые меры по замене этого работника или переносу занятий.

Учет рабочего времени, контроль за своевременным началом и окончанием рабочего дня ведется администрацией Университета, в том числе, посредством автоматизированной системы учета рабочего времени и технических средств контроля доступа на территорию университета.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением профессорско-преподавательским составом индивидуальных планов работы педагогического работника осуществляется руководителем Учебного офиса.

7.14. По письменному приказу ректора (проректора) работники университета могут направляться в командировку – для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (за пределами города) на определенный срок.

Ответственность за обоснованность командировки несет руководитель структурного подразделения, направляющий работника в командировку. Для подготовки приказа о направлении работника в командировку руководителем структурного подразделения оформляется представление установленного образца. Командировка оформляется приказом. Работнику, направленному в командировку, выдается командировочное удостоверение, в котором он обязан проставить отметки о прибытии и убытии из соответствующих пунктов командировки.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка. Расходы работника, связанные с командировкой (проезд, найм жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома ректора (проректора)), подлежат возмещению в порядке и размерах, определенных законодательством РФ, иными федеральными и региональными нормативными актами, а также коллективным договором университета (при наличии).

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Перерыв для отдыха и питания может предоставляться работникам и в иное время, чем это указано в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов. В этом случае время начала и окончания данного перерыва определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) или графиком работы.

Время перерыва для отдыха и питания в рабочее время не включается и используется работником по своему усмотрению.

В случаях, когда по условиям работы конкретное время перерыва установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочего времени.

8.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю – в субботу и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

8.3. Нерабочими праздничными днями являются дни, установленные законодательством Российской Федерации.

8.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.119) случаях. В иных случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

8.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

8.6. Работникам университета предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, включающий ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, разрабатываемых руководителями структурных подразделений и утверждаемых ректором (проректором). При определении очередности отпусков руководители подразделений обязаны учитывать необходимость обеспечения нормального и бесперебойного функционирования подразделений университета и

благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения учебного процесса и нормального хода работы в университете.

Утвержденные графики отпусков должны быть представлены в отдел кадров не позднее 15 декабря каждого года.

9. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

9.1. Расписание учебных занятий составляется Учебным офисом и утверждается ректором. Для проведения факультативных занятий, как правило, составляется отдельное расписание.

9.2. Продолжительность академического часа – 45 мин.

9.3. Педагогический работник, проводящий занятия, отвечает за общий порядок в аудитории и до начала занятия обязан проверить наличие необходимых материалов и(или) оборудования.

10. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

10.1. За образцовое выполнение функциональных обязанностей, успехи в учебной, научной, методической и иных видах деятельности, а также за другие достижения в работе к работникам университета применяются следующие поощрения: а) объявление благодарности; б) премирование; в) награждение Почетной грамотой университета; г) награждение ценным подарком.

10.2. При применении поощрений должно обеспечиваться сочетание материального и морального стимулирования труда.

Поощрения объявляются приказами ректора, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

10.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники университета могут быть представлены решением Ученого совета университета к государственным, ведомственным, региональным и муниципальным наградам.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

11.1. Нарушение дисциплины труда, то есть противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него законодательством Российской Федерации, Уставом университета, коллективным договором (при наличии), Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией (инструкцией), иными нормативными актами трудовых обязанностей (трудовой функции, функциональных обязанностей, должностных обязанностей), влечет за собой применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация университета применяет в отношении работников университета следующие взыскания: а) замечание; б) выговор; в) увольнение.

11.3. Дисциплинарные взыскания объявляются приказами ректора. Приказ доводится работнику под расписку не позднее 3-х дней со дня издания приказа. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

11.4. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания. Отказ от дачи письменного объяснения или непредставление письменного объяснения в установленный срок оформляются специальным актом за подписью, как правило, не менее трёх лиц.

11.5. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии

или проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.6. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

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

11.8. Администрация по своей инициативе или ходатайству руководителя подразделения может издать приказ о снятии взыскания до истечения года со дня наложения взыскания, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

11.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работникам, как правило, не применяются.

11.10. Работники, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического и токсического опьянения, администрацией к работе не допускаются. О причинах недопуска к работе комиссией в составе не менее трёх человек составляется подробный акт с указанием признаков алкогольного, наркотического, токсического опьянения.

12. ОХРАНА, САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКОЕ, ПРОТИВОПОЖАРНОЕ СОСТОЯНИЕ И ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ И НА ТЕРРИТОРИИ

12.1. Ответственность за надлежащее состояние помещений (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание температуры, освещения и т. п. в соответствии с установленными санитарными и иными нормами и правилами), а также за противопожарное состояние зданий университета несет первый проректор.

12.2. Влажная уборка помещений должна производиться ежедневно.

12.3. Работники, студенты, аспиранты обязаны поддерживать чистоту и порядок на рабочих местах – в помещениях, а также на территории университета.

12.4. В зданиях и помещениях университета запрещается курение, распитие спиртных напитков, употребление наркотических и токсических средств, азартные игры (карты и др.), а также проведение любых мероприятий без согласования с ректором (первым проректором).

12.5. На территории, в зданиях и помещениях университета запрещается торговля спиртными, алкогольными, слабоалкогольными напитками, в т. ч. пивом, и табачными изделиями.

12.6. Администрация университета обеспечивает охрану помещений и территории университета, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка и чистоты в учебных, научных, служебных, технических и иных помещениях.

12.7. Ключи от всех помещений университета должны находиться в Учебном офисе университета.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором Университета и действует до издания нового положения.

13.2. В случае противоречия настоящего локального нормативного акта положениям законов Российской Федерации, нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава Университета, применению подлежат положения законов Российской Федерации, нормативных правовых актов, Устава Университета.

13.3. Ответственность за надлежащее исполнение требований настоящего Положения несет первый проректор Университета.