

Министерство сельского хозяйства  
Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный аграрный университет»

**П Р И К А З**

г. Оренбург

17 апреля 2017 г.

№ 101

О внесении изменений  
в Правила внутреннего  
трудового распорядка  
сотрудников

В связи с введением сменного режима работы для отдельных категорий работников, в соответствии со статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации:

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести изменения в пункт 5.2 главы 5 Правил внутреннего трудового распорядка сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный аграрный университет», изложив его в следующей редакции:

«5.2.Продолжительность рабочего времени в Университете устанавливается:

- для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, мастеров производственного обучения, методистов, сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;

- учебно-вспомогательному персоналу учебных структурных подразделений и иных подразделений, обеспечивающих образовательный процесс, 40 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя (пять дней по семь часов в день, один день – пятичасовой рабочий день), с режимом работы с 8-00 до 16-00 часов с перерывом на обед с 13-00 до 14-00 часов;

- учебно-вспомогательному персоналу учебных структурных подразделений и иных подразделений, обеспечивающих образовательный процесс и работающих на 0.5 ставки, 20 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя (пять дней по три часа тридцать минут в день, один день – два часа тридцать минут), с режимом работы с 8-00 до 11-30 часов (пять дней), с 8-00 до 10-30 часов (один день);

- для научных, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, 40 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя, с режимом работы с 8-30 до 17-00 часов с перерывом на обед с 13-00 до 13-30 часов;

- для научных, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных и иных работников, осуществляющих

вспомогательные функции и работающих на 0.5 ставки, 20 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя, с режимом работы с 8-30 до 12-30 часов;

- для работников, работающих по двухсменному графику, 40 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя (пять дней по семь часов в день, один день – пятичасовой рабочий день), с режимом работы первой смены: с 7-00 до 14-30 часов, перерыв для приема пищи с 12-00 до 12-30 часов, суббота с 9-00 до 14-00 часов, выходной день - воскресенье; второй смены с 14-30 до 22-00 часов, перерыв для приема пищи с 18-00 до 18-30 часов, воскресенье с 9-00 до 14-00 часов, выходной день – суббота;

- для работников, работающих по скользящему сменному графику (при суммированном учете рабочего времени), продолжительность рабочего времени в смену 12 часов, перерыв для отдыха между сменами 48 часов, с режимом работы одна смена через четыре смены: первой смены с 8-30 до 21-00 часов, перерыв для приема пищи с 14-00 до 14-30 часов; второй смены с 20-30 до 9-00 часов, перерыв для приема пищи с 2-00 до 2-30 часов»

2. Дополнить Правила внутреннего трудового распорядка пунктами 5.1.1 и 5.2.1 следующего содержания:

«5.1.1 Для работников, работающих по сменному графику, ведется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода – квартал, в течение которого продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных производственным календарем учетного периода. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (квартал) является сверхурочной работой, которая не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, и подлежит оплате в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами университета. По желанию (заявлению) работника повышенная оплата сверхурочной работы может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Продолжительность рабочей смены – 12 часов.

При суммированном учете рабочего времени праздничные дни включаются в месячную норму рабочего времени.

Оплата за работу в праздничные дни производится в размере двойной часовой ставки за часы фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачивается в двойном размере.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени, система оплаты труда при суммированном учете рабочего времени устанавливается Положением об оплате труда работников университета, принятым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников»

«5.2.1 К работе, при сменном её графике (дневное и ночное время), не допускаются беременные женщины и лица, не достигшие 18-летнего возраста.

Лица, привлечение которых к работе в ночное время ограничено статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть допущены к работе в ночное время при условии: отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья по медицинскому заключению, ознакомления работника в письменной форме с правом отказаться от работы в ночное время, письменного согласия работника на работу в ночное время»

3. Приказ от 28.12.2016г. № 521 считать утратившим силу.

4. Директору ЦИТ Солдатову В.Г. данный приказ разместить на официальном сайте университета.

И.о. ректора университета,  
профессор

Верно: зав. канцелярией



Г.В. Петрова

Р.С. Миронова

Утверждаю:  
И.о. ректора университета  
Г.В. Петрова  
\_\_\_\_\_ 2017 г.



Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
сотрудников университета  
В.Н. Крылов  
\_\_\_\_\_ 2017 г.



**Изменения  
в Правила внутреннего трудового распорядка сотрудников  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Оренбургский государственный аграрный университет»**

Дополнить пункт 5.1.1

«5.1.1 Для работников, работающих по сменному графику, ведется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода – квартал, в течение которого продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных производственным календарем учетного периода. Работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (квартал) является сверхурочной работой, которая не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, и подлежит оплате в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами университета. По желанию (заявлению) работника повышенная оплата сверхурочной работы может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

Продолжительность рабочей смены – 12 часов.

При суммированном учете рабочего времени праздничные дни включаются в месячную норму рабочего времени.

Оплата за работу в праздничные дни производится в размере двойной часовой ставки за часы фактически проработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачивается в двойном размере.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени, система оплаты труда при суммированном учете рабочего времени устанавливается Положением об оплате труда работников университета, принятым с учетом мотивированного мнения представительного органа работников»

Пункт 5.2. главы 5 изложить в следующей редакции:

«5.2. Продолжительность рабочего времени в Университете устанавливается:

- для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, мастеров производственного обучения, методистов, сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;

- учебно-вспомогательному персоналу учебных структурных подразделений и иных подразделений, обеспечивающих образовательный процесс, 40 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя (пять дней по семь часов в день, один день – пятичасовой рабочий день), с режимом работы с 8-00 до 16-00 часов с перерывом на обед с 13-00 до 14-00 часов;

- учебно-вспомогательному персоналу учебных структурных подразделений и иных подразделений, обеспечивающих образовательный процесс и работающих на 0.5 ставки, 20 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя (пять дней по три часа тридцать минут в день, один день – два часа тридцать минут), с режимом работы с 8-00 до 11-30 часов (пять дней), с 8-00 до 10-30 часов (один день);

- для научных, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, 40 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя, с режимом работы с 8-30 до 17-00 часов с перерывом на обед с 13-00 до 13-30 часов;

- для научных, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции и работающих на 0.5 ставки, 20 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя, с режимом работы с 8-30 до 12-30 часов;

- для работников, работающих по двухсменному графику, 40 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя (пять дней по семь часов в день, один день – пятичасовой рабочий день), с режимом работы первой смены: с 7-00 до 14-30 часов, перерыв для приема пищи с 12-00 до 12-30 часов, суббота с 9-00 до 14-00 часов, выходной день - воскресенье; второй смены с 14-30 до 22-00 часов, перерыв для приема пищи с 18-00 до 18-30 часов, воскресенье с 9-00 до 14-00 часов, выходной день – суббота;

- для работников, работающих по скользящему сменному графику (при суммированном учете рабочего времени), продолжительность смены 12 часов, перерыв для приема пищи в течение смены 30 минут, продолжительность рабочего времени в смену 12 часов, перерыв для отдыха между сменами 48 часов, с режимом работы одна смена через четыре смены: первой смены с 8-30 до 21-00 часов, перерыв для приема пищи с 14-00 до 14-30 часов; второй смены с 20-30 до 9-00 часов, перерыв для приема пищи с 2-00 до 2-30 часов»

Дополнить пункт 5.2.1

«5.2.1 К работе, при сменном её графике (дневное и ночное время), не допускаются беременные женщины и лица, не достигшие 18-летнего возраста.

Лица, привлечение которых к работе в ночное время ограничено статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть допущены к работе в ночное время при условии: отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья по медицинскому заключению, ознакомления работника в письменной форме с правом отказаться от работы в ночное время, письменного согласия работника на работу в ночное время»

**Согласовано:**

И.о. первого проректора-  
проректора по учебной работе

А.Г. Гончаров

И.о. проректора по административно-  
хозяйственной работе

В.В. Сорокун

Начальник учетно-  
финансового управления

А.Ю. Мяло

Начальник юридического отдела

Г.П. Развозжаев

Начальник отдела кадров

М.П. Зайцева

Начальник отдела делопроизводства  
и надзора за оборотом документации

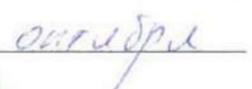
И.В. Бибко

Министерство сельского хозяйства  
Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Утверждаю

Ректор университета

  
Каракулев В.В.

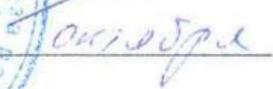
  
2014 г.



Согласовано

Председатель профсоюза  
сотрудников

  
Панасюк О.А.

  
2014 г.



**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
СОТРУДНИКОВ**

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

*(редакция с изменениями от 17 апреля 2017 года)*

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения	3
2. Порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора	4
3. Основные права и обязанности работников вуза	9
4. Основные права и обязанности администрации университета	13
5. Рабочее время и время отдыха	17
6. Оплата труда и поощрения за успехи в работе	19
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины	20
8. Порядок в помещениях и на территории университета	22

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются основным локальным нормативным актом, регламентирующим порядок приема (увольнения) работников, основные права и обязанности работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы жизнедеятельности в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Оренбургский государственный аграрный университет" (далее – Университет).

К числу работников Университета, на которых распространяются настоящие Правила, относятся лица, работающие в Университете по трудовому договору и занимающие должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), административно-управленческого, инженерно-технического, учебно-вспомогательного и иных видов персонала по штатному расписанию, утвержденного в установленном порядке, либо выполняющие работу по определенной профессии, специальности, либо нанятые для выполнения конкретного вида работы.

1.2. Настоящие Правила разработаны на основании Конституции Российской Федерации и в соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации об образовании, Уставом Университета, коллективным договором Университета и локальными нормативными актами Университета

1.3. Под трудовым распорядком в настоящих Правилах понимаются правила поведения работников Университета, как в процессе труда, так и в иные периоды пребывания на территории Университета, то есть в зданиях, помещениях, сооружениях, на земельных участках и иных объектах, принадлежащих Университету.

1.4. Трудовая дисциплина в высшем учебном заведении основывается на сознательном и добросовестном выполнении профессорско-преподавательским составом, рабочими и служащими Университета своих трудовых обязанностей и является необходимым условием высокопроизводительного труда и высокого качества обучения.

1.5. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.6. В Университете могут действовать общественные организации, создание которых не запрещено действующим законодательством Российской Федерации.

В целях противодействия экстремистской деятельности структурные подразделения Университета в пределах своей компетенции осуществляют профилактические (в том числе воспитательные, пропагандистские меры), направленные на предупреждение экстремистской деятельности.

1.7. Работникам запрещено использование имени Университета в своей непрофессиональной или политической деятельности.

1.8. Университет в лице ректора или уполномоченного им должностного лица выступает в качестве работодателя во взаимоотношениях с работниками ВУЗа, а также организует и контролирует учебный и рабочий процесс.

1.9. В филиалах Университета, в связи с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, могут разрабатываться правила внутреннего распорядка структурного подразделения, не противоречащие настоящим Правилам. Указанные правила внутреннего распорядка обособленных структурных подразделений утверждаются директором филиала соответственно, по согласованию с ректором и профсоюзной организацией.

1.10. Настоящие Правила утверждаются ректором Университета с учетом мнения первичной профсоюзной организаций работников, и вводится в действие приказом ректора Университета.

Порядок учета мнения первичной профсоюзной организации работников по вопросам внутреннего распорядка и иным вопросам устанавливается ТК РФ.

Правила действуют без ограничения срока. Изменения и дополнения Правил утверждаются ректором Университета с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников и вводятся в действие приказом ректора.

1.11. Ознакомление с настоящими Правилами производится под роспись работников в отделе кадров до заключения трудового договора.

1.12. Настоящие Правила размещаются на видном месте в деканатах, на кафедрах и иных подразделениях Университета, а также подлежат обязательному опубликованию на официальном веб-сайте Университета.

## **2. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Прием на работу в Университет осуществляется по личным заявлениям граждан, с визой о согласовании руководителя структурного подразделения, в которое принимается претендент.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.3. До заключения трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства и предоставляет копию трудовой книжки, заверенную по основному месту работы;

- справку о прохождении флюорографии;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);

- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- в отдельных случаях, предусмотренных законодательством РФ (с учетом специфики работы), для некоторых категорий работников отдел кадров может потребовать от лица, поступающего на работу, предъявления дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, содержащими нормы трудового права.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем.

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

Заключение трудового договора без предоставления указанных документов не допускается.

2.4. Прием на работу оформляется изданным на основании заключенного трудового договора приказом по Университету, который объявляется работнику под роспись. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В приказе должно быть указано наименование работы (должности) и условия оплаты труда в соответствии со штатным расписанием.

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

Лица, не достигшие 16 лет, принимаются на работу в порядке, предусмотренным ТК РФ.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) или переводе работника Университета в установленном порядке администрация обязана ознакомить работника под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также о его правах и обязанностях в этой области, с действующими в Университете Правилами, Уставом, положением о структурном подразделении, в которое принимается работник, соответствующей должностной инструкцией, условиями оплаты труда, коллективным договором и иными локальными нормативными правовыми актами ВУЗа, проинструктировать по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено по соглашению сторон условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе (до трех месяцев), а для проректоров, главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера, директоров филиалов и иных структурных подразделений – до шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период испытаний работник обязан соблюдать Правила и выполнять свою трудовую функцию, обусловленную заключенным с ним трудовым договором. Все нормативные правовые акты, регулирующие труд работников ВУЗа в т.ч. касающиеся оплаты труда, распространяются на работника полностью.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытательный срок не может превышать двух недель.

2.7. На всех работников, проработавших в Университете более 5 дней, отделом кадров заполняется и ведется трудовая книжка в порядке, установленном действующим законодательством РФ, в случае, если работа в Университете является основной.

Лицам, работающим в Университете на условиях почасовой оплаты, трудовая книжка выдается при условии, если данная работа является основной.

2.8. Трудовой договор с работниками Университета заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9. На работу в Университет на условиях совместительства могут быть приняты как работники Университета, так и работники иных организаций. Работники Университета могут приниматься на работу на условиях совместительства в установленном законом порядке.

2.10. Заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

2.11. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Университете 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.

2.12. Не проводится конкурс на замещение: должностей директора института, декана факультета и заведующего кафедрой; должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами; должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

2.13. Конкурсный отбор проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников, утвержденным в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.14. Срок трудового договора, заключаемого с научно-педагогическим работником (неопределенный срок или определенный срок не более пяти лет) после прохождения конкурсного отбора, определяется по соглашению между работником и Университетом с учетом мнения Ученого совета.

С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.15. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации и другими федеральными законами.

2.16. Независимо от срока заключения и иных условий трудового договора работник имеет право на его расторжение по собственному желанию.

2.17. Во всех случаях прекращение трудового договора оформляется приказом Ректора (иного уполномоченного лица). Отдел кадров в последний рабочий день выдает работнику трудовую книжку. Учетно-финансовое управление, в соответствии с ТК РФ, производит с ним окончательный расчет. Другие документы, связанные с работой, работодатель предоставляет по письменному заявлению работника, в сроки, предусмотренные законодательством.

2.18. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующие пункт и статью Трудового кодекса. Во всех

случаях днем увольнения считается последний день работы за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК или иным федеральным законом сохранялось место работы.

2.19. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором (а если в трудовом договоре не определен день начала работы, то на следующий рабочий день после вступления договора в силу), то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.20. Увольнение педагогических и научно-педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением штата или численности работников допускается только после окончания учебного года.

2.21. С научно-педагогическими работниками, отказавшимися от участия в конкурсе, или не прошедшими конкурс (не избранные Ученым советом на новый срок) трудовые отношения, заключенные на определенный срок - прекращаются по истечении срока действия трудового договора (п.2 ст.77 ТК РФ), а заключенные на неопределенный срок - по дополнительным основаниям прекращения трудового договора с научно-педагогическим работником (п.4 ст.336 ТК РФ).

2.22. Перевод работника 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 работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.23. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре соглашения, хранящемся у Работодателя.

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

Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется работнику под роспись.

2.25. Трудовой договор может быть прекращен в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ВУЗА**

3.1. Работники Университета имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Университетом в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и действующими локальными актами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном действующим трудовым законодательством;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением своих трудовых обязанностей;
- пользование в установленном Уставом Университета порядке информационными фондами Университета. Услугами учебных, научных, социально-бытовых, медицинских и других подразделений Университета;

- обжалование приказов и распоряжений университета в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- иные права, установленные законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными актами университета, трудовым договором;

Научно-педагогические работники, кроме вышеперечисленных, имеют право:

- избирать и быть избранными в установленном порядке в Ученый совет Университета;

- участвовать в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности Университета;

- пользоваться в порядке, установленном университетом, техническими средствами обучения и учебным оборудованием;

- публиковать доклады, статьи, монографии, учебные пособия за счет университета или с использованием информационных ресурсов университета в соответствии с локальными актами Университета;

- определять содержание учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) на основании федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования или федеральных государственных требований, устанавливаемых уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

- выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;

- предлагать проекты новых методик, учебных курсов, специализаций, магистерских программ, новых учебников и учебных пособий, форм контроля знаний и достижений студентов по читаемым курсам, а также оценивать в установленном порядке эти знания и достижения;

- получать длительный и/или творческий отпуск в установленном локальными актами университета порядке;

- организовывать и проводить научные и методические семинары при наличии в университете соответствующих условий для их проведения;

- проходить научную и педагогическую стажировку в ведущих вузах и научно-исследовательских организациях, в том числе за рубежом, в порядке, установленном локальными актами университета;

- претендовать на перевод на неполную педагогическую нагрузку с целью подготовки кандидатской и докторской диссертаций и реализации научных проектов;

Работники пользуются также иными правами, предоставленными действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами Университета, трудовым договором.

3.2. Все работники высшего учебного заведения в рамках своей трудовой деятельности обязаны:

- соблюдать законодательство Российской Федерации, Устав университета, настоящие правила и иные локальные акты Университета;

- работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в Университете, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности, обучаться безопасным методам и приемам выполнения работ, в установленном порядке проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- уважать личное достоинство обучающихся и работников Университета;

- не допускать высказываний, ведущих к разжиганию национальной и социальной розни, оскорбление религиозных чувств;

- не вести политической деятельности в стенах университета;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу (простой, авария), и своевременно сообщать о случившемся администрации;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- бережно относиться к имуществу Университета и других работников, обеспечивать его сохранность, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- вести себя достойно, этично, соблюдать правила проживания в общежитиях;

- в случае причинения работодателю имущественного ущерба работник возмещает его в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

- соблюдать установленный в Университете пропускной режим, в том числе не передавать свое удостоверение другим лицам и не пользоваться удостоверениями, выданными другим лицам;

- соблюдать деловой стиль в одежде;

- уведомлять отдел кадров о перемене фамилии, имени, отчества, адреса регистрации, адреса фактического места жительства, почтового адреса, замене паспорта, изменения иных персональных данных работников в письменной форме не позднее трехдневного срока со дня таких изменений;

- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе не разглашать персональные данные других работников и обучающихся, обеспечивать защиту полученных в связи с использованием своих трудовых обязанностей персональных данных работников от неправомерного их использования или утраты;

- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или

использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случае и порядке установленных законом;

Профессорско-преподавательский состав высшего учебного заведения дополнительно обязан:

- выполнять учебную (преподавательскую) и учебно-методическую работу в соответствии с утвержденным планом учебно-методической работы, соблюдать часы аудиторных занятий и консультаций, установленные расписанием занятий, и обязательные присутственные часы, установленные локальными актами университета;

- осуществлять разработку методических материалов по преподаваемой(ым) в соответствии с утвержденным индивидуальным планом учебно-методической работы учебной(ым) дисциплине(ам) в целях совершенствования методического обеспечения образовательного процесса и повышения качества обучения, в том числе разрабатывать и своевременно предоставлять на утверждение программы учебных дисциплин, оформленные в соответствии с установленным порядком;

- вести научно-исследовательскую работу, быть компетентным в области современных научных и методических разработок по направлениям своей преподавательской и исследовательской деятельности;

- руководить научной работой студентов и аспирантов университета в соответствии с утвержденным индивидуальным планом учебно-методической работы, внедрять результаты указанных исследований в образовательный процесс, обсуждать и публиковать результаты своей научной деятельности;

- при публикации научных и научно-методических работ, включая доклады на конференциях и семинарах, указывать свою принадлежность к университету (для работающих в университете на основном месте работы);

- оказывать консультативную помощь обучающимся, научным и педагогическим сотрудникам университета, обратившимся к ним по вопросам их профессиональной компетенции;

- проявлять объективность и требовательность при оценке знаний, умений и навыков обучающихся;

- выявлять и пресекать факты плагиата при контроле письменных работ обучающихся;

- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности), гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии;

- совершенствовать теоретические знания, практический опыт, методы работы, педагогическое мастерство, а профессора - также осуществлять подготовку научно-педагогических кадров;

- выявлять причины неуспеваемости студентов, оказывать им помощь в организации самостоятельных занятий, принимать участие в профориентационной работе и наборе абитуриентов, слушателей;

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- заботиться о сохранении и приумножении авторитета Университета.

Научные работники университета обязаны:

- выполнять научно-исследовательские разработки в установленные сроки на высоком научно-методическом уровне;
- представлять выполненные научно-исследовательские разработки к государственной регистрации в соответствии с установленными требованиями;
- обеспечивать внедрение научно-исследовательских разработок Университета в производство;
- нести ответственность за актуальность и научно - методический уровень исследований, выполнение их в установленные сроки, достоверность и качество полученных результатов.

Рабочие учебно-производственных лабораторий и учебно-опытного хозяйства должны:

- своей работой способствовать созданию оптимальных условий для ведения учебного процесса и научных исследований;
- улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), немедленно сообщать о случившемся администрации.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей и служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, разработанными и утвержденными в установленном порядке в соответствии со спецификой работы кафедр и подразделений университета с учетом настоящих правил.

#### **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ УНИВЕРСИТЕТА**

4.1. Университет в лице ректора и иных должностных лиц, уполномоченных представлять Университет, имеет право:

- управлять деятельностью Университета и самостоятельно принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом Университета;
- принимать локальные нормативные акты, в том числе регламентирующие планирование и организацию учебного процесса, научной, инновационной и международной деятельности, обеспечение режима и жизнедеятельности Университета;
- осуществлять подбор и расстановку кадров, формировать штатное расписание по всем категориям персонала, заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ или иными федеральными законами;

- определять форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размер должностных окладов (ставок) всех категорий работников в пределах имеющихся средств на оплату труда;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- устанавливать объем сведений, составляющих конфиденциальную информацию университета (коммерческую, служебную и иную охраняемую законом тайну) и порядок ее защиты, требовать от работников выполнения ими правил защиты информации;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, защиты информации, бережного отношения к имуществу Университета, соблюдения настоящих Правил;

- оценивать профессиональные качества работников, контролировать их работу, проводить служебные расследования по фактам нарушения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами и настоящими Правилами;

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

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

#### 4.2. Администрация Университета обязана:

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по надзору и контролю в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- реализовывать решения Ученого совета университета;

- организовывать труд профессорско-преподавательского состава и других сотрудников Университета таким образом, чтобы каждый имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала порученной работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены);

- своевременно сообщать преподавателям расписание их учебных занятий, утверждать на предстоящий год индивидуальные планы учебной, учебно-методической и других видов работ, учебные поручения, выполняемые профессорско-преподавательским составом Университета;

- создавать условия для улучшения качества подготовки и воспитания специалистов согласно требованиям федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), государственных стандартов (ГОС) и современного производства, новейших достижений науки, техники и культуры, организовать изучение и внедрение передовых методов обучения;

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами, знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; создавать условия для проведения культурно-воспитательной работы, занятий физической культурой и творчеством;

- своевременно рассматривать и внедрять предложения преподавателей и других работников, общественных организаций, направленные на улучшение работы Университета, поддерживать и поощрять лучших работников;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени и трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

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

- неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда и пожарной безопасности. Создавать условия работы, соответствующие правилам охраны труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и т.д.);

- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности и пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиене труда и Правил внутреннего трудового распорядка;

- обеспечивать исправное содержание помещений, систем отопления, освещения, вентиляции, оборудования, технических систем обеспечения безопасности;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам Университета. Сообщать преподавателям в конце учебного года (до ухода в отпуск) их учебную нагрузку в новом учебном году;

- обеспечивать систематическое повышение профессиональной и деловой квалификации работников, создавать необходимые условия для повышения уровня их правовых и экономических знаний, совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность

работников, обеспечивать их участие в управлении Университетом, в полном мере используя собрания коллектива, постоянно действующие производственные совещания, конференции и другие формы активности работников;

- вести коллективные переговоры, заключать Коллективный договор, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; 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 органам и представителям;

- внимательно относиться к нуждам и запросам работников Университета, способствовать улучшению их жилищных и культурно-бытовых условий;

- создавать необходимые условия для работников университета, обучающихся в образовательных учреждениях без отрыва от работы;

- обеспечивать защиту персональных данных работников;

- пресекать проявления пьянства, наркомании и токсикомании, курения, сквернословия и иных нарушений общественного порядка, установленного действующим законодательством. Организовывать деятельность коллективов по устранению причин и условий, порождающих эти негативные явления;

- руководители подразделений обязаны вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

- обеспечивать безопасность Университета, его работников и обучающихся, сохранность материальных ценностей и активов, охрану объектов Университета, а также поддержание необходимого порядка на его территории, в учебных и студенческих корпусах, в том числе с применением систем наблюдения, управления и контроля доступа и сигнализации;

- обеспечивать бытовые нужды работников Университета связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- выполнять иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, уставом и локальными актами Университета, трудовыми договорами с работниками.

- Университету принадлежат исключительные права на любые произведения и иные результаты интеллектуальной деятельности, созданные или зарегистрированные работниками в связи с осуществлением работы в ОГАУ. Исключительные права принадлежат Университету в полном объеме в отношении использования служебных произведений любым способом и в любой форме на территории всего мира в течение всего срока действия исключительных прав и без выплаты работникам какого-либо дополнительного вознаграждения.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Общий режим работы университета с 08.час.00 мин. до 22.час.00 мин.

Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени в Университете устанавливается:

- для педагогических работников, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, мастеров производственного обучения, методистов, сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;

- учебно-вспомогательному персоналу учебных структурных подразделений и иных подразделений, обеспечивающих образовательный процесс, 40 часов в неделю - шестидневная рабочая неделя (пять дней - 7-часовой рабочий день, один день - пятичасовой рабочий день), с режимом работы с 8-00 до 16-00 часов с перерывом на обед с 13-00 до 14-00 часов;

- для научных, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, 40 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя, с режимом работы с 8-30 до 17-00 часов с перерывом на обед с 13-00 до 13-30.

5.3. В течение рабочего дня работникам университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В подразделениях, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность приема пищи в рабочее время.

5.4. Работники профессорско-преподавательского состава должны выполнять все виды учебно-методической и научной работы, соответствующие занимаемой должности, индивидуальному плану учебно-методической работы, в пределах шестичасового рабочего дня.

Рабочий день преподавателя является ненормируемым, но не может быть более 6 часов занятий, (невозможность учесть в часах ежедневную фактическую загрузку, распределение рабочего времени и т.д.) что обуславливает возможность работы преподавателей в отдельные дни более шести часов, а в другие - менее.

Учебная нагрузка преподавателя устанавливается заведующим кафедрой, она не должна превышать 900 часов учебной нагрузки. Общая годовая нагрузка преподавателя составляет 1536 часов в год.

5.5. График работы работников подписывается руководителем структурного подразделения и утверждается проректором, курирующим направление деятельности.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов учебно-методической и научно-исследовательской работы осуществляется проректорами по учебной и научной работе, заведующими кафедрами и учебно-методическим управлением.

Соблюдение преподавателями обязанностей по проведению учебных занятий в соответствии с утвержденным расписанием контролируется работниками УМУ. Работники УМУ осуществляют выборочный текущий контроль исполнения расписания работниками профессорско-преподавательского состава.

Занятия проводятся с 8.00 до 22.00 часов. Академический час установлен — 45 минут. Перерыв между академическими часами 5 минут. Режим занятий составляет 90 мин. с перерывом 25 минут.

5.6. Работа в порядке совместительства, разрешенного действующим законодательством, должна выполняться во внерабочее по основной должности время.

5.7. Замена преподавателей и (или) учебных занятий допускается с письменного разрешения проректора по учебной работе и письменного уведомления УМУ.

5.8. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (статья 95 ТК РФ).

5.9. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

5.10. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой специальности (должности) или исполняющего обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.11. При неявке на работу преподавателя или другого работника Университета администрация обязана немедленно принять меры к замене его другим преподавателем (работником).

5.12. Применение сверхурочных работ администрацией может производиться в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством, лишь с разрешения профсоюзного комитета.

5.13. Работникам вуза предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска и порядок его предоставления определяется законодательством. Отпуск преподавателям предоставляется, в период студенческих каникул.

5.14. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков и утверждается ректором

Университета с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.15. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА И ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в университете системой оплаты труда.

Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера и системы премирования, определяются Положением об оплате труда принятого в Университете с учетом мнения представительного органа работников.

Место и сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором.

6.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, выполнение заданий особой сложности, в связи с юбилеем работника или юбилейными датами в истории Университета, и за другие достижения в работе к преподавателям и работникам применяются следующие поощрения:

- а) объявления благодарностей;
- б) премирование;
- в) награждение подарками, грантами;
- г) присвоение звания;
- д) награждение почетной грамотой;
- е) благодарственные письма ректора.

За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению орденами и медалями, присвоению почетных званий, объявлению благодарности Министерства образования.

6.3. Решение о поощрении работника Университета принимается ректором Университета по представлению руководителя структурного подразделения и оформляется приказом.

6.4. Работникам, которым объявлена благодарность или награжденным Почетной грамотой, в трудовую книжку вносится соответствующая запись с указанием реквизитов приказа о поощрении.

6.5. Приказ об объявлении благодарности или о награждении Почетной грамотой доводится до работника в торжественной обстановке. Выписка из приказа об объявлении благодарности или о награждении Почетной грамотой приобщается к материалам личного дела работника.

6.6. Вручение благодарности или Почетной грамоты производится ректором Университета либо по его поручению уполномоченным им лицом лично работнику, ее удостоенной.

## 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Дисциплинарный проступок (нарушение трудовой дисциплины), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение к нему мер дисциплинарного воздействия.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация Университета применяет следующие дисциплинарные взыскания, в строгом соответствии с законодательством РФ:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено по согласованию с профкомом сотрудников за систематическое невыполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего распорядка, если к работнику ранее, применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул, (в том числе за отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего времени) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии (статья 193, 194, 195 глава 30 ТК РФ).

Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания возможно в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) 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) (подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Университета или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

г) совершение 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 (подпункт «г» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником 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 (подпункт «д» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем филиала, проректорами и начальниками, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем филиала, проректорами своих трудовых обязанностей (пункт 10 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Университета (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

Кроме того, увольнения в порядке дисциплинарного взыскания возможно в случаях:

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные потоки или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

Указанные дополнительные основания для дисциплинарного увольнения применяются в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.3. Дисциплинарные взыскания применяются ректором (проректором) университета и объявляются приказом. Администрация Университета имеет право вместо применения взыскания передавать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания с работника руководителем подразделения должно быть затребовано письменное объяснение. В случае непредставления работником указанного письменного объяснения в течение 2-х рабочих дней со дня получения извещения о необходимости дать письменное объяснение, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины 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.

7.6. Приказ о применении взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников Университета.

В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

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

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

В течение срока действия взыскания меры поощрения, указанные в Настоящих правилах, к работнику не применяются.

## **8. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ И НА ТЕРРИТОРИИ УНИВЕРСИТЕТА**

8.1. Ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр.) несут проректор по административно-хозяйственной работе Университета, коменданты корпусов и руководитель соответствующего структурного подразделения.

За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах и за готовность учебных пособий к занятиям отвечают заведующие лабораториями или старшие лаборанты/лаборант, а также заведующие кафедрами.

8.2. В помещениях Университета запрещается:

- находится в учебных корпусах в верхней осенне-зимней одежде и головных уборах;

- появляться в Университете в шортах и другой пляжной одежде и обуви, рваных джинсах, прозрачных майках, вызывающе коротких мини-юбках, а также в декольтированной одежде и другой одежде, не соответствующей эстетическим нормам учебного заведения;

- вести громкие разговоры, шуметь в коридорах во время занятий;

- проводить видео- или фотосъемку, аудиозапись без разрешения администрации Университета;

- сидеть на подоконниках и непредназначенных для этого местах;

- играть в азартные игры;

- без согласования с администрацией Университета или структурного подразделения расклеивать объявления и наглядную агитацию в не отведенных для этой цели местах;

- употреблять нецензурную лексику;

- проносить в Университет и распивать спиртные напитки, употреблять, распространять, хранить наркотические средства, психотропные вещества и их аналоги, в том числе и наприлегающих территориях. Хранение, употребление и распространение их прекурсоров, перечень которых определяется уполномоченными органами государственной власти. Хранить и использовать в работе токсические вещества разрешается только в специально отведенных помещениях;

- проходить в помещения Университета или находится в них в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- употреблять пищу и напитки во время занятий в аудиториях;

- пользоваться сотовыми телефонами и другими средствами связи и вести телефонные разговоры в учебных аудиториях во время занятий;

- появление с огнестрельным, холодным, травматическим и иным оружием, легковоспламеняющимися и взрывчатыми веществами;

- распылять слезоточивый газ и иные вещества раздражающего действия;

- находиться в зданиях Университета в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в неустановленные часы без специального разрешения администрации Университета;

- портить стены, мебель и другое имущество Университета;

- использовать выделенное для выполнения трудовых функций оборудование в личных целях;

- курение во всех помещениях, в том числе в учебных корпусах и жилых помещениях общежитий, кроме специально отведенных мест;

- вынос материальных ценностей и документации без разрешения администрации, оформленного в установленном порядке;

- загромождение проходов, коридоров: оборудованием, бытовым мусором, мебелью и прочим;

- перестройка и перепланировка помещений, прокладывание или модификация электрической и водопроводной сети;

- погрузка и разгрузка оборудования, приводящая к повреждению помещений, зданий, сооружений и их конструкций.

8.3. На территории Университета запрещается:

- распространяются частично запреты, действующие в помещениях Университета;

- громкие разговоры и шум в учебное время, а также нарушение тишины и покоя в ночное время с 22.00. до 06.00. ч;

- проводить культурные, спортивные и другие массовые мероприятия не согласованные с администрацией Университета;

8.4. Внутриобъектовый режим:

Охрана объектов, поддержание общественного порядка в Университете и контроль за выполнением настоящих Правил осуществляется администрацией вуза совместно с охранным предприятием.

Руководители структурных подразделений, профессорско-преподавательский состав, работники и обучающиеся обязаны содействовать администрации Университета в поддержании внутреннего порядка и обеспечения сохранности имущества, оборудования и материальных ценностей университета.

Допуск в учебные корпуса, общежития и другие помещения Университета осуществляется по предъявлению служебного удостоверения (для работников университета), студенческого билета (для студентов), разового пропуска или утвержденного списка (для посетителей и временных работников). Документы должны предъявляться работникам охраны в развернутом виде.

Материальные ценности и документы разрешается выносить (вывозить) в рабочее время по предъявлению материального пропуска, выписанного комендантом учебного корпуса (общежития) и подписанного в материальном столе учетно-финансового управления.

Порядок допуска работников, обучающихся и иных лиц, а также автотранспортных средств на территорию и в здания Университета, а также порядок перемещения имущества на территории Университета определяется локальными актами Университета.

По требованию работников охраны каждый работник и обучающийся обязан предъявить для осмотра вносимое (ввозимое) и выносимое (вывозимое) имущество, оборудование.

Все помещения, в которых находится дорогостоящее оборудование и имущество, должны быть оборудованы пожарной сигнализацией. За сохранность материальных ценностей ответственность несет руководитель структурного подразделения.

Ключи от помещений учебных зданий, а также от аудиторий, лабораторий и кабинетов должны находиться у дежурного работника охраны учебного здания и выдаваться по списку, установленному проректором по административно-хозяйственной работе. Открытие и закрытие помещений

Университета производится работниками Университета, имеющими право на допуск в эти помещения. Выдача ключей студентам запрещается.

При получении ключей работник расписывается в журнале установленной формы с указанием даты и фактического времени вскрытия помещения.

На дверях охраняемого объекта должна быть табличка установленного образца.

8.5. Администрация Университета обязана обеспечить охрану учебного заведения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых зданиях. Охрана здания, имущества и ответственность их за противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом администрации на определенных лиц административно-хозяйственного персонала Университета.

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по УР

 Гончаров А.Г.

Главный бухгалтер

 Мяло А.Ю.

Начальник ЮО

 Развозжаев Г.П.

Начальник ОК

 Кузнецова С.В.

Начальник ОДНОД

 Бебко И.В.