



МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ
(МИИТ)

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ" МГУПС (МИИТ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профессионального комитета
преподавателей и
научно-педагогических
работников
МГУПС (МИИТ)



Ф.С. Гоманко

УТВЕРЖДЕНО

Конференцией научно-педагогических
работников, представителей других
категорий работников и обучающихся
МГУПС (МИИТ)



Б.А. Лёвин

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Московский государственный университет путей сообщения»
МГУПС (МИИТ)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту –
Правила) федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования «Московский
государственный университет путей сообщения» (МГУПС (МИИТ)) (далее по
тексту – Университет либо работодатель), являются локальным нормативным
актом, регламентирующим порядок приема и увольнения работников,
основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора,
режим работы, время отдыха, определяют требования трудовой дисциплины,
применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные
вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Настоящие Правила обязательны для выполнения всеми
работниками Университета. Работники Университета несут персональную
ответственность за соблюдение настоящих Правил.

1.3. С настоящими Правилами каждый работник знакомится при приеме
на работу.

1.4. Настоящие Правила вступают в силу с момента их утверждения
конференцией научно-педагогических работников, представителей других
категорий работников и обучающихся Университета и действуют без
ограничения срока (до принятия новых Правил).

Изменения и дополнения Правил производятся в порядке их принятия.
1.5. Правила сшив и обязательны для всех структурных подразделений
Университета.

В обособленных структурных подразделениях (филиалах) при необходимости могут быть приняты правила внутреннего трудового распорядка соответствующего подразделения.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения работников с Университетом основываются на соглашениях (трудовом договоре) между работником и работодателем. Трудовой договор с работником заключается в письменном виде в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом ректора или доверенного лица, поданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под роспись.

2.3. При заключении трудового договора кандидат на вакантную должность представляет:

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;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки (при приеме на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);

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.

2.4. Необходимость предоставления дополнительных документов может быть предусмотрена с учетом специфики работы, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (далее по тексту – законодательство).

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

2.6. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат все работники Университета, в том числе лица, не достигшие возраста восемнадцати лет.

2.7. Работник Университета, заключивший трудовой договор, обязан приступать к работе на следующий день после астулации договора в силу, если иное не установлено соглашением сторон.

Если работник не приступил к работе в срок, предусмотренный законом или соглашением сторон, в течение одной календарной недели без уважительных причин, заключенный с ним трудовой договор аннулируется.

Аннулирование договора оформляется приказом.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе по правилам статьи 70 ТК РФ. При замещении должностей в порядке конкурсного отбора и иного, предусмотренного локальными актами Университета избрания, испытание не устанавливается.

В случае неудовлетворительного результата испытания работник может быть уволен по инициативе работодателя с уведомлением (в письменном уведомлении об увольнении) причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Условия об испытании фиксируются в трудовом договоре, в противном случае работник считается принятым без испытание.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан:

ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

ознакомить его с действующими Правилами, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в Университете;

проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.10. Университет вправе принимать работников на условиях срочного трудового договора с соблюдением общих правил, установленных ст.57, 58, 59 ТК РФ.

Пришло статья 58 ТК РФ о том, что если трудовые отношения не превращены по истечении обусловленного срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, в отношении работников Университета, занимающих профессорско-преподавательские (научно-педагогические) должности, не применяется.

2.11. Труд педагогических работников регулируется главой 52 ТК РФ.

2.12. Замещение должностей научно-педагогических работников Университета производится в соответствии с требованиями статьи 332 ТК РФ и Положением о порядке замещения должностей научной-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 26.11.2002 N 4114.

2.13. Должности ректора, проректоров Университета, директоров институтов, академий, филиалов, колледжей и гимназий замещаются в порядке, определенном уставом Университета.

2.14. На всех работников Университета, проработавших свыше пяти дней, заводится трудовые книжки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.15. Трудовой договор может быть прекращен по основанию, предусмотренным ТК РФ.

2.16. В день увольнения работодатель обязан 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 прошиваться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью ТК РФ. Днем увольнения считается последний день работы.

2.17. Достижение проректором, деканом факультета, руководителем института, академиком, филиала возраста 65 лет, если возраст пребывания в соответствующей должности не продлен в соответствии со ст. 332 ТК РФ, может служить основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

2.18. Увольнение профессорско-преподавательского состава в связи с сокращением штата или численности по инициативе работодателя допускается после окончания учебного года.

2.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1 Работодатель имеет право:

3.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными законодательством;

3.1.6. принимать локальные нормативные акты;

3.1.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и выступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

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

3.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.2.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже двух раз в месяц: 16,17,18 числа - за первую половину текущего месяца; 1, 2, 3 числа - за вторую половину предыдущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

3.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;

3.2.9. знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.2.10. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах уполномоченным органам и представителям;

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

3.2.12. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

3.2.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее государственными нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установленным нормальным продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставленным ежегодными выходными днями, рабочими праздничными днями, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

4.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных Законом формах;

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

4.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законодательством способами;

4.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством;

4.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

4.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Кроме прав предусмотренных законодательством, работник имеет право на пользование библиотечкой, информационным фондом, услугами учебных, научных, лекционных и других подразделений Университета.

4.3. Работник обязан:

4.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

4.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. выполнять установленные нормы труда;

4.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.6. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

4.3.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4.4. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

5. РАБОТА ПО СОВМЕСТИТЕЛЬНОМУ СОВМЕЩЕНИИ ПРОФЕССИЙ, РАСШИРЕНИЕ ЗОНЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ, УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТ

5.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Университете (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

5.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

5.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

5.4. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем в каждом конкретном случае устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.5. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

5.6. Работники Университета, работающие по совместительству на преподавательских должностях, в случае выезда в командировку для

проведения занятий со студентами в рабочие дни, должны получить согласование по месту основной работы и оформить отпуск.

5.7. При приеме на работу по совместительству работников обязан представлять паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, документ об образовании или заверенные копии (при приеме на работу, требующую специальных знаний), а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда — справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

5.8. Работники Университета имеют право заключить договоры гражданско-правового характера на оказание образовательных услуг и выполнение научных и иных творческих работ.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Для обеспечения непрерывности учебного процесса и соответствии с ТК РФ в Университете устанавливается следующий режим рабочего времени:

6.1.1. Для сотрудников, кроме профессорско-преподавательского состава устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов в неделю с выходными днями в субботу и воскресенье. Время начала рабочего времени — 9.00, окончание — 18.00. В пятницу окончание рабочего дня устанавливается до 16.45. Обеденный перерыв устанавливается в период с 12.00 до 13.00 продолжительностью 45 минут руководителями подразделений.

Для отдельных работников, участвующих в обеспечении учебного процесса, начало (окончание) рабочего времени может изменяться по решению администрации, согласованному с профсоюзной организацией.

6.1.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении праздничного дня с пятницей, рабочий день в четверг заканчивается в 15.45.

6.1.3. Учебно-вспомогательному персоналу график работы устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий.

График работы по учебным лабораториям, не входящим в состав кафедр, устанавливается руководством структурного подразделения.

6.1.4. График работы сотрудников хозяйственных подразделений устанавливается руководителями, исходя из особенностей выполняемых задач и учебных занятий, как очной так и очно-очной формы обучения и утверждается у проректора по организационно-производственной работе.

6.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

6.1.6. Режим работы профессорско-преподавательскому составу устанавливается заведующими кафедрами в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами. Обеденный перерыв в свободное от занятий время.

6.1.7. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается решением заведующего кафедрой (руководителем учебного структурного подразделения) самостоятельно в зависимости от их квалификации и специфики деятельности в пределах до 900 часов в учебном году (в пределах одной ставки).

6.1.8. Для водителей Университета устанавливается суммированный учет рабочего времени (за месяц), при этом продолжительность ежедневной работы не может превышать 10 часов.

6.1.9. Ведение суммированного учета рабочего времени для других категорий работников устанавливается приказом. График работы этих работников составляется руководителем подразделения ежемесячно и доводится до сведения работников под роспись.

При суммированном учете рабочего времени еженедельные дни отдыха устанавливаются в различные дни недели согласно графикам сменности, при этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца, а продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

6.2.1. Работникам Университета предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иным законодательством.

6.2.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

6.2.3. Педагогические работники Университета не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются уставом Университета.

6.2.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией на основании предоставленных графиков руководителей структурных подразделений по согласованию с профсоюзным комитетом Университета с учетом необходимости обеспечения учебного процесса. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 января текущего года и доводится до сведения всего персонала Университета.

6.2.5. Право на использование отпуска за перерыв год возникает у работника до истечения шести месяцев его непрерывной работы в Университете. По соглашению сторон и в случаях установленных

законодательством оплачиваемый отпуск может быть предоставлен в до-
стечение шести месяцев.

6.3. В Университете устанавливается единое время приема сотрудников
и обучаемых ежедневно с 10.00 до 12.00 и с 14.00 до 16.00 во всех
подразделениях.

7. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ

ТРУДА ПРОФЕССОРско-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА

7.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие
образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном
Уставом Университета.

7.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:
лишенные права заниматься педагогической деятельностью в
соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
имеющие или несшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся
условному 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 незаконного помещения в психиатрический
стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой
личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и
общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные
тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом
порядке;
имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным
федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по
выработке государственной политики и нормативно-правовому
регулированию в области здравоохранения.

7.3. Трудовые договоры на замещение должностей научно-
педагогических работников в Университете могут заключаться на срок до
пяти лет, определенной сторонами трудового договора.

7.4. Заключению трудового договора на замещение должности научно-
педагогического работника в Университете, а также переводу на должность
научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на
замещение соответствующей должности.

7.5. Конкурс на замещение должности научно-педагогического
работника, замещаемой работником, с которым заключен трудовой договор
на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

7.6. 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.

7.7. Не проводится конкурс на замещение:
должностей 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.

7.8. Если работник, занимающий должность научно-педагогического
работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок,
по результатам конкурса, не избран на должность или не изъявил желания
участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается.

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

7.10. До истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока
срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника
занимаемой им должности научно-педагогического работника может
проводиться аттестация в порядке, предусмотренном в Положении о
проведении аттестации работников, занимающих должности научно-
педагогических работников.

7.11. Должности ректора, деканов факультетов и заведующих кафедрами
являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности
устанавливается Уставом Университета.

7.12. С проректорами, директорами институтов, академий и филиалов
Университета заключается срочный трудовой договор. Срок окончания
срочного трудового договора совпадает со сроком окончания полномочий
ректора.

7.13. По представлению ученого совета Университета ректор имеет
право продлить срок пребывания в должности проректора, директора
института, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста
семидесяти лет.

7.14. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иным
законодательством, дополнительными основаниями прекращения трудового
договора с педагогическим работником являются:

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

на избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

8. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ И УЧЕБЕ

8.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей и достижения высоких результатов применяются следующие поощрения:

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой;

представление к званию лучшего по профессии;

присвоение почетного звания «Почетный профессор МНИИТ»;

награждение именными часами ректора;

награждение Почетным знаком МНИИТ;

награждение Знаком «50 лет в МНИИТ»;

награждение Золотым знаком МНИИТ;

награждение Почетной грамотой МНИИТ.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным и ведомственным наградам.

8.2. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и работника как правило в торжественной обстановке и заносятся в трудовую книжку.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение работником обязанностей, предусмотренных уставом Университета и настоящих Правил работодателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника,

пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

9.5. 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.

9.6. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом, который объявляется работнику под росписью в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под росписью, то составляется соответствующий акт.

9.7. 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.

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