

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ СПОРТА»

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации ФГБОУ ВО
«ВГАС»
(протокол № 1
от «22» января 2025г.

Председатель профсоюзного
комитета сотрудников
ФГБОУ ВО «ВГАС»

Н.И. Годунова Н.И. Годунова

УТВЕРЖДАЮ
Решением Ученого совета
ФГБОУ ВО «ВГАС»
(протокол № 4
от «29» _____ 2025г.



Председатель Ученого совета:

А.В. Сысоев А.В. Сысоев

Секретарь Ученого совета:

О.Н. Савинкова О.Н. Савинкова

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников Федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Воронежская государственная академия спорта»

г. Воронеж

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Воронежская государственная академия спорта» (далее по тексту — ФГБОУ ВО «ВГАС», Академия, работодатель), порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными законами и нормативными актами.

Цель настоящих Правил – укрепление трудовой дисциплины, обеспечение соблюдения требований законодательства и рационального использования рабочего времени в Академии.

В Академии устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы: выплата заработной платы за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы.

В Академии предусматриваются должности профессорско-преподавательского состава, научного, учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного и иного персонала.

К профессорско-преподавательскому составу относятся: декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель.

Права и обязанности работников Академии определяются законодательством о труде Российской Федерации, Уставом Академии, настоящими Правилами, трудовыми договорами и должностными инструкциями.

При выплате заработной платы за вторую половину месяца работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (расчетный листок прилагается) посредством электронной связи (на личную почту каждого сотрудника) или по запросу работника лично в руки:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ НА РАБОТУ

Работники ФГБОУ ВО «ВГАС» принимаются на работу по трудовому договору. Поступающие на работу предъявляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-СФР (кроме случая, когда трудовой договор заключается впервые);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в т.ч. в форме электронного документа (кроме случая, когда трудовой договор заключается впервые, и у работника нет индивидуального лицевого счета);
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении 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, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
- если работник в течение 2-х лет, предшествующих заключению трудового договора с работодателем, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он должен сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

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

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Прием на работу оформляется приказом ректора, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

Порядок замещения должностей научно-педагогических работников в Академии, кроме деканов и заведующих кафедрами, определяется условиями конкурсного отбора и последующим заключением трудовых договоров на срок в пределах не менее трех лет и не более пяти лет в соответствии с Положением о замещении должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

Должности декана и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Положением о процедуре выборов декана и заведующего кафедрой.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более трех месяцев. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, соглашений, локальных нормативных актов.

Работники ФГБОУ ВО «ВГАС» могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной (удаленной) работы:

- постоянная дистанционная работа – когда работник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;
- временная дистанционная работа – когда работник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом работник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;
- периодическая дистанционная работа – когда работник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

В исключительных случаях работодатель вправе по своей инициативе временно перевести работников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае работодатель вправе перевести

работников ФГБОУ ВО «ВГАС» на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

Временный перевод работников на дистанционный режим работы оформляется приказом ректора на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу.

Взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Взаимодействие с работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными работником добровольно. При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие срочного трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

Действие срочного трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу на период, равный остатку срока действия срочного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия. Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом.

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020.

Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все документы, переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции и образовавшиеся при исполнении трудовой функции, а также оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности.

Для этого работник оформляет обходной лист по форме, утвержденной в академии. Отказ работника от оформления обходного листа не является препятствием для увольнения. Однако, в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

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

Увольнение преподавателей по сокращению штатов допускается только по окончании учебного года.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие пункт, часть и статью. Днем увольнения считается последний день работы.

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

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).

Проректоры принимаются на работу в Академию по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, определяется в порядке, установленном Уставом Академии и действующим законодательством, но не превышает срока окончания полномочий ректора.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники имеют право:

- на обеспечение своей профессиональной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- избирать и быть избранными в органы управления Академией;
- участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности Академии, в том числе через действующие в Академии общественные организации;
- бесплатно пользоваться в установленном порядке библиотекой, информационными фондами, помещениями Академии, услугами социально-бытовых и других подразделений Академии;
- обжаловать акты органов управления и должностных лиц Академии.

Работники Академии обладают также иными правами, предусмотренными законодательством Российской Федерации об образовании, Уставом ФГБОУ ВО «ВГАС» и условиями трудового договора.

Работники Академии, осуществляющие педагогическую деятельность (далее «педагогические работники»), имеют право определять содержание образовательных программ учебных курсов в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, образовательными программами, утвержденными Академией, выбирать методы и средства обучения, проведения научных исследований, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса.

Работники обязаны:

- повышать свой профессиональный и культурный уровень, в том числе через систему повышения квалификации;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- выполнять аккредитационные показатели и требования мониторинга по основным направлениям деятельности;
- соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления (передавать сменяющему работнику) в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в служебном помещении и на территории Академии;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;
- вести себя вежливо и не допускать:
 - грубого поведения;
 - любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства,

социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

Каждый работник несет ответственность:

- за качество и сроки выполнения своих обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины;

- за невыполнение нормативных документов, определяющих организацию работ;

- за деятельность подчиненных лиц и подразделений.

Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность, соблюдения настоящих Правил;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим.

Работодатель:

- организует учебный процесс, научную, хозяйственную и иную деятельность работников и обучающихся, создает для них безопасные условия труда;

- содействует совершенствованию подготовки специалистов, экономическому и правовому образованию работников;

- контролирует дисциплину, принимает меры воздействия к нарушителям правопорядка;

- ведет подбор и расстановку кадров, определяет состав должностных требований, определяет направления и порядок использования средств, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование;
- определяет размеры доплат и надбавок, премий и других выплат работникам Академии;
- реализует решения Ученого совета Академии;
- организует работу структурных подразделений Академии в интересах развития Академии и решения образовательных задач;
- обеспечивает исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции и оборудования;

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, законодательство иных отраслей права;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством;
- обеспечивать предоставление отпусков всем работникам Академии;
- сообщать преподавателям в конце учебного года их годовую нагрузку в новом учебном году;
- обеспечить безопасность и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда и образования;
- контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда и пожарной безопасности;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- в соответствии с требованиями статьи 214 ТК обеспечивать безопасные условия труда работникам, принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций на производстве, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

Работодатель стремится:

- к созданию высокопрофессионального, работоспособного коллектива, развитию отношений внутри Академии, повышению заинтересованности среди работников в развитии и расширении деятельности Академии;
- к созданию условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом современных требований.

Работодатель несет ответственность:

- за невыполнение функций, отнесенных к ее полномочиям;
- за нарушение прав и свобод работников за их жизнь и здоровье в стенах Академии.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

В Академии установлены следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье)

- шестидневная рабочая неделя - с одним выходным днем (воскресенье), в том числе особый режим рабочего времени для профессорско-преподавательского состава в соответствии с их индивидуальными планами и расписаниями учебных занятий, а также для работающих по графику дежурств в случаях производственной необходимости;

- сменный режим работы работников.

В соответствии с действующим законодательством, сотрудникам Академии (административно-управленческому персоналу, прочему персоналу) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

График работы, определяющий начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня, устанавливается для работников Академии с учетом профессиональной деятельности и утверждается администрацией.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Контроль соблюдения педагогическими работниками академии расписания учебных занятий, присутственных дней и часов, а также выполнения индивидуального плана учебно-методической работы осуществляется их непосредственными руководителями.

Для персонала, работающего по пятидневной рабочей неделе, рабочий день начинается в 09-30, заканчивается в 18-00, перерыв для отдыха и питания с 13-30 до 14-00, если иное не установлено локальными нормативными актами Академии, трудовым договором.

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Администрации Академии при производственной необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Согласия работника на привлечение к такой работе не требуется. На работников с ненормированным рабочим временем

полностью распространяется общий распорядок дня, установленный в Академии, то есть начало, окончание работы и перерывы в работе. При этом указанная работа за пределами установленной (нормальной) продолжительности рабочего дня не считается сверхурочной.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем определяется Администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из целесообразности введения для отдельного работника ненормированного рабочего дня.

На основании статьи 333 ТК РФ для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

График их работы определяется учебным расписанием. Для учебно-вспомогательного персонала - 40 часов в неделю (рабочая неделя устанавливается трудовым договором – пятидневная или шестидневная).

Рабочее время педагогических работников Академии учитывается в астрономических часах.

Распределение рабочего времени преподавателя в рамках учетного периода осуществляется в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальными планами учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и иной работы.

В пределах шестичасового рабочего дня преподаватели должны вести все виды работ, вытекающие из занимаемой должности, учебного плана и плана научно-исследовательской работы.

Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается в зависимости от их квалификации и профиля кафедры, она не должна превышать 900 часов (в пределах должностного оклада) учебной нагрузки на 1,0 ставки в год.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Нерабочими (праздничными) считаются дни, установленные трудовым законодательством. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

В пределах рабочего дня преподаватели Академии должны вести все виды учебно-методической и научно-исследовательской работы, вытекающей из занимаемой должности, учебного плана и плана научно-исследовательской работы.

Контроль за соблюдением преподавателем расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов учебно-методической и научно-исследовательской работы осуществляется заведующими кафедрами и деканами.

Режим рабочего времени преподавателя определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- годовым календарным учебным графиком;
- семестровым учебным графиком;
- расписанием учебных занятий;

– планом мероприятий, проводимых на кафедре, факультете или в других подразделениях Академии, участие в которых является для преподавателя обязательным;

– указаниями заведующего кафедрой, декана, администрации.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов учебно-методической, научно-исследовательской работы и должностных инструкций осуществляется заведующими кафедрами, деканами, руководителями структурных подразделений.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Сверхурочные работы могут применяться работодателем в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством. Привлечение работников Академии к сверхурочным работам осуществляется в соответствии с порядком, установленным статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом ректора. Проект приказа формируется отделом кадров на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости привлечения к сверхурочным работам и мотивированного мнения профсоюзного комитета в письменной форме.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- работников моложе 18 лет;
- работников в период действия ученического договора;
- работников, которым работа сверх нормальной продолжительности противопоказана в соответствии с медицинским заключением;
- иных работников, если такое ограничение предусмотрено в Трудовом кодексе РФ или ином федеральном законе.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Привлечение осуществляется приказом ректора. Проект приказа формируется на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в письменной форме.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Также, гарантии, предусмотренные настоящим абзацем, предоставляются также работникам, имеющим детей-

инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Ответственность за соблюдение режима рабочего времени работниками возлагается на руководителей подразделений, отделов, служб, в подчинении у которых находятся работники, а именно контролировать исполнение Правил внутреннего распорядка и в случае:

- если работник на работе не появился нужно попытаться связаться с работником и выяснить причину случившегося;

- если выяснится, что работник заболел или госпитализирован, или названа иная уважительная причина, то работодатель вправе не проводить оформление факта отсутствия работника на рабочем месте и ограничиться лишь соответствующей отметкой в таблице учета рабочего времени;

- если же связаться с работником не удастся или же названная им причина невыхода на работу вызывает вопросы, то нужно незамедлительно приступить к фиксации факта отсутствия работника на рабочем месте: докладная записка на имя руководителя, акт об отсутствии на рабочем месте, объяснительная записка от работника. Работодатель определяет степень дисциплинарного нарушения.

Направление работников в служебные командировки осуществляется в соответствии с законодательством РФ на основании служебной записки, основания для командирования и визы работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Время нахождения работника в командировке отмечается в таблице учета рабочего времени.

Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников. При этом учитывается необходимость обеспечения нормального хода работы Академии и благоприятные условия для отдыха работников Академии. График отпусков утверждается ректором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников Академии.

Утвержденный график отпусков является обязательным как для работников Академии, так и для работодателя, изменения вносятся только по соглашению сторон.

Работникам Академии предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней основного отпуска и, в зависимости от характера работы, на основании специальной оценки условий труда или иных, установленных законодательством условий, по приказу ректора дополнительный отпуск сроком до 14 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и выплатой отпускных, а также:

- профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, как правило, в период летних каникул студентов. Заведующий кафедрой несет ответственность за реализацию права на отпуск преподавателей возглавляемой им кафедры;

- продолжительность ежегодного отпуска преподавателей, поступивших на работу в середине учебного года, определяется пропорционально отработанному времени;

- преподаватели имеют право на длительный отпуск сроком до 1 (одного) года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Оплачиваемый отпуск предоставляется для завершения крупных научно-исследовательских работ, методических работ и т. п. по представлению кафедры и решению Ученого совета Академии;

- право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Академии;

- отпуск за второй и последующие годы работы может быть предоставлен в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым ректором с учетом мнения профсоюзного органа;

- график отпусков обязателен как для Администрации, так и для работника;

- запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд;

- ежегодный отпуск может быть продлен (или перенесен) на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника и в других случаях, предусмотренных законами и локальными нормативными актами;

- отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год;

- при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

- работникам, имеющим инвалидность, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 30 календарных дней. Несовершеннолетним работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Право на ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году имеют следующие работники:

- работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работники, осуществляющие уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты.

6. ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ

За высокие достижения в труде, продолжительную и безупречную работу и высокие показатели в учебе и спорте и другие успехи применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

Поощрения объявляются приказом.

За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению медалями и знаками, присвоению почетных званий, объявлению благодарности Министерства спорта Российской Федерации.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина в Академии поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических работников. Применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся не допускается.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Администрация имеет право применить следующие меры дисциплинарного взыскания: а) замечание, б) выговор, в) увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством.

Дисциплинарными проступками работников считаются:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка;
- отказ без уважительных причин выполнять свои должностные обязанности, приказы, распоряжения и поручения руководителя;
- отсутствие работника без уважительных причин на работе, частые опоздания;
- отсутствие на работе без уважительных причин более 4 часов подряд - прогул;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в любой период рабочего дня (в начале, середине или конце). При этом Администрация составляет соответствующий акт, и работник не допускается (отстраняется) от работы до конца рабочего дня;
- недостойное поведение на работе (создание конфликта, скандала, брань, оскорбление руководителя, коллег по работе и других лиц, участие в подобных конфликтах);
- создание препятствий другим работникам в исполнении ими своих трудовых обязанностей;
- утрата, порча, хищение работником вверенных ему для выполнения работы материальных ценностей, а также утрата, порча и хищение другого имущества Академии;
- совершение работником, непосредственно обслуживающим материальные ценности, виновных действий, дающих основание Администрации для утраты доверия к нему;
- неисполнение технических инструкций, правил по технике безопасности, противопожарных и санитарных правил;
- иные дисциплинарные проступки.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарные взыскания применяются руководителем Академии. Администрация имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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.

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.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

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.

С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники Академии. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ АКАДЕМИИ КАК РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или

государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

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

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

9. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ АКАДЕМИИ.

Материальная ответственность за оборудование учебных помещений, исправность спортивных сооружений и оборудования возлагается приказом по Академии на руководителей структурных подразделений и специально назначаемых материально-ответственных лиц. Приказом по Академии назначаются также ответственные за противопожарное состояние помещений.

Чистота и порядок в зданиях, помещениях и на территории Академии, водоснабжение, освещение и отопление поддерживается административно-хозяйственной частью при содействии персонала подразделения.

Ответственность за благоустройство в учебных помещениях несет помощник ректора – руководитель управления эксплуатации зданий.

В помещениях Академии запрещается:

- громкие разговоры и шум во время занятий;
- курение;
- азартные игры, употребление спиртных напитков, наркотических веществ (в том числе на территории Академии);
- порча имущества (в том числе находящегося на территории Академии);
- хождение в верхней одежде и головном уборе.

За материальный ущерб, причиненный Академии, нарушение правил внутреннего трудового распорядка и другие противоправные действия виновные несут материальную, административную, дисциплинарную и уголовную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Находиться в помещениях Академии разрешается в рабочие дни с 8 до 20 часов. По окончании работы все помещения и здания закрываются.

В выходные и праздничные дни нахождение в помещениях Академии допускается только при наличии специального разрешения администрации Академии.

Ключи от помещений Академии должны находиться у дежурного работника охраны и выдаваться по списку.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила и изменения к ним утверждаются решением Ученого совета академии.

Настоящие Правила вступают в силу с 01 марта 2025 года и действуют бессрочно до принятия новых Правил.

СОГЛАСОВАНО

Начальник отдела кадров  Г.В. Копаева

Мотивированное мнение профсоюзного комитета
от «22» сентября 2025 № 1 учтено.