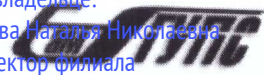


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 11.04.2024 19:27:53
Уникальный идентификатор документа:
94732c3d953a82d495dcc3155d5c573883fedd18



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Филиал СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

П Р И К А З

«05» апрель 2024 г.

№ 123

О внесении изменений в
ПВТР

На основании Протеста Нижегородской транспортной прокуратуры от 29.03.2024 № 23/1-02-2024 на Правила внутреннего трудового распорядка Филиала Самарского государственного университета путей сообщения в г. Нижнем Новгороде, утвержденные приказом и.о. директора от 10.03.2020,

п р и к а з ы в а ю:

1. Внести следующие изменения в Правила внутреннего трудового распорядка Филиала Самарского государственного университета путей сообщения в г. Нижнем Новгороде (далее – ПВТР):
 - 1.1. Изложить пункт 2.10. ПВТР в следующей редакции:

«Трудовые отношения между Филиалом и его работниками возникают на основании трудового договора. В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ существенными условиями трудового договора являются:

 - место работы с указанием филиала и его местонахождения;
 - наименование должности с указанием трудовой функции в соответствии со штатным расписанием, квалификационными справочниками, профессиональными стандартами;
 - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
 - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.»

1.2. Изложить пункт 2.14. ПВТР в следующей редакции:

«Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают с момента заключения трудового договора либо в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом университета, Положением о филиале.»

1.3. Изложить пункт 2.17. ПВТР в следующей редакции:

«Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 2.17.1. лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 2.17.2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 2.17.3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 2.17.4. лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 2.17.5. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 2.17.6. лиц, поступающих на работу по результатам выборов на должность заведующего кафедрой и декана;
- 2.17.7. лиц, поступающих на срок до двух месяцев.»

1.4. Изложить пункт 2.18. ПВТР в следующей редакции:
«В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ, в случае, когда по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.»

1.5. Изложить пункт 2.23. ПВТР в следующей редакции:
«Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.»

1.6. Изложить пункт 2.25. ПВТР в следующей редакции:
«К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

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

Лица из числа указанных в первом и втором абзаце настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности».

1.7. Изложить пункт 2.26. ПВТР в следующей редакции:

«Работник Филиала имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (ст. 80 Трудового договора РФ), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом».

1.8. Изложить пункт 2.29. ПВТР в следующей редакции:

«По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. Порядок действий Работодателя в таком случае описан в пункте 2.35 ПВТР».

1.9. Изложить пункт 2.35. ПВТР в следующей редакции:

«Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель обязан произвести с увольняемым полный расчет, выдать работнику его трудовую книжку (если она ведется в бумажной форме) с внесенной в нее записью о причине увольнения в соответствии с формулировкой, предусмотренной действующим законодательством РФ. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном

носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном по адресу электронной почты Работодателя, указанной на сайте Филиала».

1.10. Исключить из ПВТР пункт 2.32 в связи с тем, что трудовой договор с директором филиала заключается в головном вузе.

1.11. Изложить пункт 2.33. ПВТР в следующей редакции:

«Основаниями для увольнения педагогических работников по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются случаи, указанные в статье 81 Трудового кодекса РФ, а также:

2.33.1. повторное в течение одного года грубое нарушение Устава СамГУПС или Положения о Филиале;

2.33.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

2.33.3. достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ».

1.12. Изложить пункт 2.34. ПВТР в следующей редакции:

«Расторжение трудового договора с преподавателем в связи с сокращением штата (отсутствием или сокращением учебной нагрузки) производится после окончания учебного года с соблюдением действующего законодательства.

Положения действующее законодательство при сокращении численности (штата) работников установлено:

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель 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 N 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».

1.13. Изложить пункт 4.2.13 ПВТР в следующей редакции:

«отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором и невозможностью перевода работника с его письменного согласия на другую работу;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой».

1.14. Добавить в ПВТР пункт 4.2.14:

«В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель обязан соблюсти все требования регулирования трудовых отношений в указанном случае согласно статье 351.7 Трудового кодекса РФ.».

1.15. Изложить пункт 5.1 ПВТР в следующей редакции:

«В соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225, к профессорско-преподавательскому составу Филиала, относятся должности, включаемые в штатное расписание Филиала: декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель.

К должностям профессорско-преподавательского состава также относятся должности, которые могут быть включены в штатное расписание филиала - «преподаватель», и должности, которые могут быть включены в штатные расписания других организаций:

- для образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования в области обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка: начальник факультета, начальник института, начальник кафедры, заместитель начальника кафедры;
- для образовательных организаций, не являющихся филиалом: «директор института».

К педагогическим работникам среднего профессионального образования в Филиале относится должность «Преподаватель», к иным педагогическим

работникам в Филиале относятся: мастер производственного обучения, педагог-организатор, старший методист, методист, социальный педагог, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, педагог-организатор ОБЖ.

Для работников профессорско-преподавательского состава, преподавателей среднего профессионального образования установлена шестидневная 36-часовая рабочая неделя (статья 333 Трудового кодекса РФ). В пределах этого времени работники должны вести все виды учебно-методической работы и научно-исследовательской работы, а так же работы согласно занимаемой должности, учебному плану, плану научно-исследовательской работы, расписанием занятий и должностной инструкцией».

1.16. Изложить пункт 5.10.3 ПВТР в следующей редакции:

«Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы».

1.17. Изложить пункт 5.11.3 ПВТР в следующей редакции:

«В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается ему в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит».

1.18. Изложить пункт 5.11.4 ПВТР в следующей редакции:

«Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в

возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день».

1.19. Изложить пункт 6.2 ПВТР в следующей редакции:

«Заработная плата работнику выплачивается, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на счёт в банке, привязанный к банковской карте с национальной платёжной системой (МИР). Реквизиты банковского счёта работник обязан предоставить в бухгалтерию до выплаты заработной платы. Банковский счёт для начисления и выплаты заработной платы по заявлению сотрудника может быть открыт администрацией Филиала».

1.20. Изложить пункт 6.3 ПВТР в следующей редакции:

«Заработная плата работникам Филиала выплачивается 05 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня».

1.21. Изложить раздел 8 ПВТР в следующей редакции:

«8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. В соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей и настоящих Правил (в том числе курение в здании Филиала), за совершение проступков, порочащих честь преподавателя, администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

8.1.1. замечание;

8.1.2. выговор;

8.1.3. увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

8.2.1. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

8.2.2. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

8.2.3. 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);

8.2.4. появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

8.2.5. разглашения 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;

8.2.6. совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения,

установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

8.2.7. 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.

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

8.2.9. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

8.2.10. принятия необоснованного решения руководителем Филиала, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

8.2.11. представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

8.3. Работник из числа профессорско-преподавательского состава помимо других оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ может быть уволен за:

8.3.1. повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета и Положения о Филиале;

8.3.2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение по существу совершенного проступка. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Акт подписывают не менее трех человек. Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

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

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

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляются работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

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

8.10. Работодатель по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как, добросовестный работник.

8.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются».

2. Начальнику отдела кадров Бабушкиной О.Ю. ознакомить работников с настоящими изменениями под роспись.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника отдела кадров Бабушкину О.Ю.

Директор



Н.Н. Маланичева