

Представитель работодателя

Директор СЛИ



[Signature]
Л. А. Гурьева
« 11 » ИЮН 2018 20 г.

Представитель работников

Председатель профкома первичной профсоюзной организации СЛИ



[Signature]
В. П. Гребнев
« 11 » ИЮН 2018 20 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Сыктывкарского лесного института (филиала)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М. Кирова» (СЛИ)
НА 2018–2019 ГОДЫ

Исполнено В

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № *233-К/2018*
от «*11*» *09* 2018 г.

И.о. министра: *[Signature]* **О.Б. Шумилов**
подпись Ф.И.О.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,

Исполнено

Регистрационный № *233-К/2018*
от «*02*» *08* 2018 г.

И.о. министра: *[Signature]* **Н.И. Миченко**
подпись Ф.И.О.

Принят конференцией работников Сыктывкарского лесного института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова»

Сыктывкар 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	6
III.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	7
IV.	ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	8
V.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	9
VI.	ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	10
VII.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	11
VIII.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	13
IX.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.....	15
X.	ТРУДОВЫЕ СПОРЫ.....	16
XI.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	17

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ СЛИ НА 2018–2019 ГГ.

Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка СЛИ
Приложение № 2	Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в СЛИ, на которые устанавливается доплата за условия труда
Приложение № 3	Перечень профессий и должностей Работников СЛИ, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на получение бесплатного молока и других равноценных пищевых продуктов и на работах, которые дают право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания
Приложение № 4	Перечень профессий и должностей Работников СЛИ, занятых на работах с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск
Приложение № 5	Перечень профессий и должностей Работников СЛИ, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в Сыктывкарском лесном институте (филиале) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (далее – СЛИ) и заключенным между работниками СЛИ в лице их представителя и работодателем в лице его представителя директора СЛИ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), законодательства РФ в области образования, Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (далее – Университет), Положения СЛИ, иных нормативных правовых РФ и локальных нормативных актов СЛИ, регламентирующих социальное партнерство в сфере труда.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работодатель в лице его представителя – директора СЛИ (далее – Работодатель);
- коллектив работников СЛИ (далее – Работники), уполномоченных в установленном порядке их первичной профсоюзной организацией, представителем которой является выборный орган первичной профсоюзной организации Работников СЛИ (далее – Профком).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией СЛИ.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон:

- по защите социально-трудовых прав и иных непосредственно связанных с ними прав Работников СЛИ;
- по созданию и установлению льгот и преимуществ для Работников СЛИ, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, с учетом финансово-экономического положения Работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников СЛИ, состоящих в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений с Работодателем.

1.6. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников СЛИ.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания Сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора, соответствующим органом по труду.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования СЛИ, реорганизации СЛИ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором СЛИ.

1.14. При реорганизации СЛИ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При смене формы собственности СЛИ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.16. При реорганизации или смене формы собственности СЛИ любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

1.17. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Согласно требованиям ст. 53 ТК РФ, Стороны определяют следующие основные формы участия Работников в управлении СЛИ:

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- проведение Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов СЛИ;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе СЛИ, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития СЛИ;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Профком имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации СЛИ;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

Профком имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления СЛИ соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

- 1) Устав Университета;

- 2) Положение СЛИ;

- 3) Правила внутреннего трудового распорядка СЛИ (приложение № 1);

- 4) Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в СЛИ, на которые устанавливается доплата за условия труда (приложение № 2);

- 5) Перечень профессий и должностей Работников СЛИ, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на получение бесплатного молока и других равноценных пищевых продуктов и на работах, которые дают право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (приложение № 3);

- 6) Перечень профессий и должностей Работников СЛИ, занятых на работах с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск (приложение № 4);

7) Перечень профессий и должностей Работников СЛП, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 5).

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием СЛИ, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка СЛИ при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами СЛИ, трудовым договором Работника.

2.2. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более 5 (пяти) лет.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.4. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают также на основании фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

2.5. 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.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка СЛИ, иными локальными нормативными актами СЛИ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.7. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. О введении изменений определенных Сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца до их введения.

2.9. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в СЛИ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по общим основаниям прекращения трудового договора, предусмотренным ТК РФ.

2.11. Особенности регулирования труда педагогических Работников СЛИ, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяются главой 52 ТК РФ, а также иными нормативными правовыми актами РФ, регламентирующими образовательную деятельность.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

3.2. Работодатель с учетом перспектив развития СЛИ проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям в СЛИ, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего профессионального, высшего и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, трудовым и (или) ученическим договором с Работником.

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников СЛИ, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

3.4.2. Создавать необходимые условия Работникам, проходящим профессиональную подготовку, для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам СЛИ, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего образования, среднего профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

3.4.4. Предоставлять аспирантам, обучающимся в аспирантуре по заочной форме обучения, право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 (тридцать) календарных дней с сохранением средней заработной платы.

К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Указанный проезд оплачивает Работодатель.

3.4.5. Предоставлять Работникам СЛИ, осуществляющим подготовку кандидатской (докторской) диссертации в форме соискательства (при условии предоставления документального подтверждения о прикреплении их к высшим учебным заведениям и научным учреждениям), гарантии и компенсации в рамках заключенного между Работодателем и соискателем ученического договора.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников СЛИ и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников регулируется в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

4.3. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с Работником в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее 1 (одного) месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия Работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.4. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия Работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.5. В целях содействия трудоустройству Работников, получивших уведомление об увольнении по п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, Работодатель предоставляет Работникам не менее 1 (одного) часа в неделю с сохранением заработной платы в свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы.

4.6. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда Работников СЛИ осуществляется в строгом соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, нормативных правовых актов РФ, регламентирующих оплату труда, и иных локальных нормативных актов СЛИ.

5.2. Система оплаты труда Работников СЛИ включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ в сфере оплаты труда, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами СЛИ.

5.3. Минимальные размеры окладов (ставок) Работников устанавливаются приказом ректора Университета по соответствующим профессионально-квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. Порядок изменения минимальных размеров окладов (ставок) Работников определяется нормативными актами Университета.

5.4. К минимальным размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

5.5. Ректор Университета на основании утвержденных приказом расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда Работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

5.6. Минимальный размер оклада (ставки заработной платы), увеличенный на повышающий коэффициент по должности, образует должностной оклад.

5.7. Директор СЛИ в пределах имеющихся средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. При этом заработная плата Работника предельными размерами не ограничивается.

5.8. Зарботная плата выплачивается Работникам путем перечисления ее на банковскую карту либо выдается в кассе СЛИ за расчетный месяц не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка СЛИ, трудовым договором. Сроками выплаты заработной платы являются 3 (третье) и 18 (восемнадцатое) числа каждого месяца.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. Представляет возможность безвозмездного пользования Работниками СЛИ библиотечными фондами и участия в культурно-образовательных мероприятиях.

6.2. Организует в СЛИ общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

6.3. Выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников СЛИ, проведение мер социальной защиты Работников СЛИ, детских новогодних праздников.

6.4. Выделяет денежные средства на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение Работников в соответствии с локальными нормативными актами СЛИ.

6.5. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право Работников СЛИ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 212 ТК РФ).

7.2. Поддерживать показатели микроклимата на рабочих местах в пределах допустимых величин согласно СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

7.3. Предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,4 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.4. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда в структурных подразделениях СЛИ.

7.5. По результатам специальной оценки условий труда устанавливать следующие гарантии и компенсации, дающие Работникам СЛИ право:

- на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- обеспечение молоком или другими равноценными продуктами (ст. 222 ТК РФ);
- повышенную оплату к должностному окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда не реже 1 (одного) раза в 3 (три) года.

7.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя.

7.8. Приобретать и выдавать за счет средств Работодателя сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ), смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

7.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя.

7.10. Осуществлять при наличии финансовых средств дополнительное добровольное страхование от несчастных случаев Работников СЛИ, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев, происшедших в СЛИ, в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.

7.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками СЛИ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

7.13. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.14. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень профессий и должностей Работников СЛИ, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющими право на получение бесплатного молока и других равноценных пищевых продуктов и на работах, которые дают право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в соответствии с законодательством РФ.

7.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома.

7.16. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.17. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза Работников лесных отраслей, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в СЛИ. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.19. Проводить за счет средств Работодателя обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры Работников, а также внеочередные медицинские осмотры Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

7.20. Один раз в год информировать коллектив СЛИ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.21. Освободить от основной работы на 1 (один) час в неделю уполномоченных лиц по охране труда для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

7.22. Работники обязуются соблюдать предусмотренные нормативными правовыми актами РФ, требования охраны труда в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в СЛИ или ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (ст. 212, 213 ТК РФ).

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Не допускается нарушение норм трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.6. В случае если Работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы Работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

8.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.10. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, с председателем Профкома, его заместителями в течение 2 (двух) лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

8.11. Расторжение трудового договора с Работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе Работодателя производится только с учетом мнения Профкома, если увольнение Работника происходит в связи с сокращением штатов. Профком уведомляется об этом за 3 (три) месяца (ст. 82 ч. 1 ТК РФ).

8.12. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития СЛИ.

8.13. Члены Профкома включаются в состав комиссий СЛИ по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

8.14. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 373, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 (одного) года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196, 372 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ).

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком как представитель Работников обязуется:

9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка СЛИ, полное, своевременное качественное выполнение трудовых обязанностей.

9.3. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

9.4. Добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда.

9.5. Контролировать соблюдение Работодателем в СЛИ законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, иных нормативных правовых актов РФ.

9.6. Сообщать ректору Университета о нарушении директором СЛИ, его заместителями нормативных правовых актов РФ о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в СЛИ.

Х. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

10.1. Индивидуальные трудовые споры.

В настоящем коллективном договоре Стороны обязуются при разрешении индивидуальных трудовых споров руководствоваться процедурой, предусмотренной действующим трудовым законодательством РФ. Согласно ст. 382 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Работник может обратиться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, или обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (гл. 60 ТК РФ). Образование комиссии регламентируется ст. 384 ТК РФ.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу. Работники СЛИ обращаются в комиссию по трудовым спорам СЛИ. Заявления подаются в Профком и подлежат обязательной регистрации.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 (десяти) календарных дней со дня подачи Работником заявления. Спор рассматривается в присутствии Работника или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие Работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению.

На заседании комиссии по трудовым спорам СЛИ ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются Работнику и руководителю структурного подразделения в течение 3 (трех) дней со дня принятия решения.

10.2. Коллективные индивидуальные трудовые споры.

Коллективные трудовые споры должны разрешаться исключительно в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

11.1. Направляет коллективный договор Работодатель в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Разрабатывают совместно план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют совместно контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании Работников за каждый год.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

11.6. Начинают переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

11.7. Создают для рассмотрения оперативных вопросов по ходу выполнения данного коллективного договора комиссию в следующем составе:

- директор СЛИ,
- заместитель директора по учебной и научной работе или уполномоченные приказом директора СЛИ лица,
- заместитель директора по экономическим вопросам,
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе,
- начальник управления правового и кадрового обеспечения,
- председатель Профкома.

Заседания проводить по мере необходимости.

11.8. Вступает в силу настоящий коллективный договор со дня его подписания и действует один год.

11.9. Текст настоящего коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение месяца после его подписания.

11.10. В случае если Профком и Работодатель сочтут необходимым продлить срок действия коллективного договора в целом или отдельных его частей, то окончательное решение по этому вопросу выносит конференция Работников СЛИ.

11.11. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся при необходимости по решению комиссии по разработке и контролю над его выполнением.

11.12. Комиссия не реже 2 (двух) раз в год проводит проверку хода выполнения коллективного договора. На конференциях Работников СЛИ Работодатель и Профком докладывают трудовому коллективу о выполнении договорных обязательств, при необходимости по инициативе одной из Сторон вносят изменения и дополнения в коллективный договор в установленном законодательством РФ порядке.

Конец документа

ПРИЛОЖЕНИЯ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ СЛИ НА 2018–2019 ГГ.

1. Правила внутреннего трудового распорядка СЛИ (приложение № 1).
2. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в СЛИ, на которые устанавливается доплата за условия труда (приложение № 2).
3. Перечень профессий и должностей Работников СЛИ, занятых на работах с вредными условиями труда и имеющих право на получение бесплатного молока и других равноценных пищевых продуктов и на работах, которые дают право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания (приложение № 3).
4. Перечень профессий и должностей Работников СЛИ, занятых на работах с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск (приложение № 4).
5. Перечень профессий и должностей Работников СЛИ, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 5).

Приложение № 1
к коллективному договору СЛИ
на 2018–2019 годы

СОГЛАСОВАНЫ
Председателем профкома
первичной профсоюзной
организации СЛИ
«14» 06 2018 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом директора СЛИ
« 26 » 06 2018 г.
№ 125/О

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**Сыктывкарского лесного института (филиала)
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ)**

ОГЛАВЛЕНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II.	ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ СЛИ.....	4
III.	ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.....	7
IV.	ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ СЛИ.....	9
V.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	11
VI.	ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	15
VII.	МЕРЫ ПОощРЕНИЯ.....	17
VIII.	ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.....	18
IX.	НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ СЛИ.....	20
X.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	22

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Понятия, используемые в настоящих правилах внутреннего трудового распорядка:

Университет – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова».

СЛИ – Сыктывкарский лесной институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова».

Работодатель – Сыктывкарский лесной институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» в лице его представителя – директора СЛИ.

Работник – физическое лицо (педагогические Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, научные Работники и иные категории Работников), вступившие в трудовые отношения с Работодателем.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, профессионального стандарта (ст. 195.1. ТК РФ); конкретного вида поручаемой Работнику работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка СЛИ при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Стороны трудовых отношений – Работник и Работодатель.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка СЛИ (далее – Правила) являются локальным нормативным актом СЛИ, разработанным в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ в области образования, федеральными законами РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Университета, Положением СЛИ, локальными нормативными актами, регламентирующими порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам СЛИ меры поощрения и взыскания.

Настоящие Правила распространяются на всех Работников СЛИ и обязательны для их исполнения.

Правила внутреннего трудового распорядка СЛИ утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Дисциплина труда – обязательное для всех Работников СЛИ подчинение правилам поведения, определяемым Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законодательством РФ, Уставом Университета, Положением СЛИ, иными нормативными правовыми актами РФ и локальными нормативными актами СЛИ, регламентирующими отношения в сфере труда и образования, трудовым договором.

Трудовая дисциплина поддерживается методами убеждения, а также поощрениями за добросовестный труд.

К нарушителям дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Правила должны способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, совершенствованию организации труда, повышению качества работы и производства труда, реализации главной задачи – улучшению качества образовательного процесса в СЛИ.

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ СЛИ

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя.

При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 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 – 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 ТК РФ, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

Работодатель не вправе требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством РФ, настоящими Правилами.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3. С Работником в обязательном порядке проводится:

- вводный инструктаж на рабочем месте;
- собеседование о соблюдении требований о неразглашении сведений, являющихся коммерческой тайной, и сведений, являющихся персональными данными Работника.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящими Правилами, иными

локальными нормативными актами СЛИ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.5. Заключение трудового договора в СЛИ на замещение должности педагогического Работника СЛИ, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на должность педагогического Работника СЛИ, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.6. Заключение трудового договора в СЛИ на замещение должности декана и заведующего кафедрой предшествуют выборы, порядок проведения которых устанавливается Уставом Университета и Положением СЛИ.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

Особенности регулирования работы по совместительству для педагогического Работника СЛИ, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 282 ТК РФ).

2.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая в СЛИ и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по инициативе Работника (по собственному желанию), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 (две) недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

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

2.10. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 (три) календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

2.11. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.12. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя может быть произведено в случаях, указанных в ТК РФ.

2.13. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим Работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, являются:

– повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета, Положения СЛИ;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ;
- неизбрание по конкурсу на должность педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 ТК РФ).

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- 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 настоящих Правил;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату путем перечисления ее на банковскую карту либо выдачи в кассе СЛИ в следующие сроки: 3 (третье) и 18 (восемнадцатое) числа каждого месяца.
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 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 указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами РФ;
- 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;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ СЛИ

4.1. Все Работники СЛИ имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на представление СЛИ в пределах своих полномочий и компетенции в служебных отношениях со сторонними организациями;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном в ТК РФ, иными федеральными законами;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами РФ;
- на возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами РФ;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

4.2. Все Работники СЛИ обязаны:

- соблюдать настоящие Правила, Устав Университета, Положение СЛИ, локальные нормативные акты СЛИ;
- беспрекословно выполнять условия заключенного с ним трудового договора, должностной инструкции;
- работать честно, добросовестно, с высокой ответственностью в соответствии со своей должностной инструкцией, своевременно и точно выполнять распоряжения руководства, производительно использовать рабочее время, воздерживаться от действий, препятствующих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину;
- принимать меры к устранению причин и условий, влекущих за собой нарушение нормального режима работы;
- соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях СЛИ;
- беречь и эффективно использовать оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материалы и ресурсы;
- соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, санитарии и гигиены труда, противопожарной охраны;
- бережно относиться к имуществу СЛИ;

– незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества СЛИ;

– не разглашать сведения, являющиеся коммерческой тайной и сведения, являющиеся персональными данными Работника;

– не давать без санкции руководства интервью, не делать заявлений частного характера или от имени СЛИ, касающихся деятельности СЛИ, способных нанести вред его деловой и политической репутации;

– соблюдать требования законодательства РФ;

– поддерживать и повышать имидж и престиж СЛИ;

– всемерно поддерживать корпоративные ценности и культуру;

– сообщать в отдел кадров (сотруднику кадровой службы) обо всех изменениях личных данных (ФИО, паспорт, адрес, семейное положение, образование и т. п.).

4.3. Педагогические Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, и научные Работники СЛИ имеют право:

– в установленном порядке избирать и быть избранными в Ученый совет СЛИ;

– определять содержание учебных курсов в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и государственными образовательными стандартами;

– выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие качество учебного процесса.

4.4. Педагогические Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, и научные Работники СЛИ обязаны:

– обеспечивать высокую эффективность учебно-методического и научного процесса;

– систематически заниматься повышением своей квалификации.

4.5. Работникам СЛИ запрещены следующие действия:

– использование коммерческой информации, сведений, являющихся персональными данными, для получения личной выгоды либо в интересах третьих лиц;

– осуществление деятельности, не связанной с исполнением своих должностных обязанностей, на территории объектов СЛИ;

– пользование оргтехникой, другим оборудованием, средствами связи, материалами и ресурсами для выполнения посторонней работы любого вида и в личных целях.

4.6. Установить, что сведения, являющиеся коммерческой тайной, и сведения, являющиеся персональными данными Работника, определяются действующим законодательством РФ, Положением о порядке работы с конфиденциальной информацией и Положением о персональных данных в СЛИ.

У. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка СЛИ, утвержденного Работодателем с учетом мнения Профкома, и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами РФ и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников СЛИ не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для женщин, работающих в СЛИ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.5. Продолжительность рабочего времени для педагогических Работников, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе согласно ежегодно утвержденному расписанию.

5.6. В рабочее время педагогических Работников, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская) работа,
- воспитательная работа,
- 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.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогического Работника СЛИ, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, указывается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с его письменного согласия.

5.8. Объем учебной нагрузки педагогического Работника СЛИ, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии с нормативными правовыми актами Минобрнауки России, устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебным планам, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

5.9. Учебная нагрузка педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год утверждается Работодателем на основании индивидуального плана в начале нового учебного года.

5.10. Учебная нагрузка педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 (трех) лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими Работниками, относящимся к профессорско-преподавательскому составу.

5.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в течение учебного года по

сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе Работодателя, возможны только:

- а) по соглашению Сторон;
- б) по инициативе Работодателя при условии:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения числа студентов;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника по согласованию Сторон трудового договора;
 - простоя;
 - восстановления на работе Работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет или после окончания этого отпуска.

5.12. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

5.13. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.14. Отдельные Работники СЛИ по распоряжению Работодателя при необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций в рамках ненормированного рабочего дня.

5.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 (один) час.

5.16. Время начала и окончания работы устанавливается для Работников следующим образом:

5.16.1. с *пятидневной рабочей неделей*:

а) административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу (Работникам отдела информационного обеспечения; отдела внеучебной и социальной работы; отдела обеспечения образовательной, научной и инновационной деятельности):

для женщин:	с 08:30 до 17:00 с перерывом для отдыха и питания с 13:00 до 14:00
для мужчин:	с 08:30 до 17:45 с перерывом для отдыха и питания с 13:00 до 14:00

В пятницу:

для женщин:	с 08:30 до 15:00 с перерывом для отдыха и питания с 12:00 до 12:30
для мужчин:	с 08:30 до 16:30 с перерывом для отдыха и питания с 13:00 до 14:00

б) Работникам административно-хозяйственной части и хозяйственной части (ВКР, рабочим по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, водителям, паспортистке):

для женщин:	с 08:00 до 16:30 с перерывом для отдыха и питания с 13:00 до 14:00
для мужчин:	с 08:00 до 17:00 с перерывом для отдыха и питания с 13:00 до 14:00

В пятницу:

для женщин:	с 08:00 до 14:30 с перерывом для отдыха и питания с 12:00 до 12:30
для мужчин:	с 08:00 до 17:00 с перерывом для отдыха и питания с 13:00 до 14:00

в) Работникам библиотеки, отдела автоматизированных систем управления (кроме лаборантов), вахтерам котельной, столовой – согласно ежегодно утверждаемым графикам работы.

5.16.2. с шестидневной рабочей неделей:

- педагогическим Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и научным Работникам – ежегодно согласно утвержденному расписанию;
- учебно-вспомогательному персоналу – Работникам учебно-лабораторного центра, учебной лаборатории, факультетов, лаборантам отдела автоматизированных систем управления – согласно ежегодно утверждаемым графикам работы;
- Работникам хозяйственной части – уборщикам служебных помещений, гардеробщикам, дворникам – согласно ежегодно утверждаемым графикам работы.

5.16.3. с утвержденным графиком:

- Работникам хозяйственной части – дежурным по зданию, по общежитиям; истопникам котельной – согласно утвержденным месячным графикам.

5.16.4. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

К должностям Работников СЛИ, кому предоставляется перерыв для отдыха и питания в рабочее время, относятся дежурные по зданиям и общежитиям, вахтеры, истопники котельной.

5.17. Руководители структурных подразделений ведут учет рабочего времени фактически отработанного каждым Работником и несут ответственность за оформление и своевременное предоставление табелей учета рабочего времени.

5.18. Не допускаются опоздания Работников, их самовольный уход с работы.

5.19. В случае необходимости выполнения служебных обязанностей за пределами СЛИ или по другим причинам Работник обязан сделать запись в журнале учета местных командировок в приемной директора СЛИ.

5.20. При неявке на работу Работника руководитель структурного подразделения обязан организовать выполнение работы отсутствующего Работника.

5.21. В случае возникновения ситуаций, препятствующих прибытию на работу (болезнь, несчастный случай и т. д.), Работник обязан известить об этом руководителя структурного подразделения.

5.22. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни может производиться только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.23. Работодатель обязан 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 (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до 2 (двух) месяцев специального права Работника (права на управление транспортным средством) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.24. 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.

5.25. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами РФ.

VI . ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Видами времени отдыха в СЛИ являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.2. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время.

Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка СЛИ.

6.3. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, возможность отдыха и приема пищи в течение перерывов между занятиями (перемен).

6.4. Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка СЛИ и не должно быть менее 30 (тридцати) минут, которые не включаются в рабочее время.

6.5. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья Работников, использующих в профессиональной деятельности ПЭВМ на протяжении 50 % времени в течение рабочего дня, устанавливаются регламентированные перерывы – через 2 (два) часа от начала рабочего дня и через 2 (два) часа после обеденного перерыва, продолжительностью 15 (пятнадцать) минут каждый. Регламентированные перерывы включаются в рабочее время.

6.6. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха Работников не может быть менее 42 часов.

6.7. Всем Работникам СЛИ предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

6.8. При пятидневной рабочей неделе Работникам СЛИ предоставляются два выходных дня в неделю – суббота, воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – 1 (один) выходной день – воскресенье.

6.9. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

6.10. Общим выходным днем является воскресенье.

6.11. Учебно-вспомогательному персоналу выходные дни устанавливаются согласно ежегодному утверждаемому графику работы.

6.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 123 ТК РФ определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с учетом пожеланий Работника в случаях, предусмотренных ст. 124–125 ТК РФ.

6.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.15. Работникам СЛИ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

Работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 16 (шестнадцать) календарных дней согласно ст. 321 ТК РФ.

6.16. Педагогическим Работникам СЛИ, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый

отпуск продолжительностью 56 (пятьдесят шесть) календарных дней (ст. 334 ТК РФ) и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 (шестнадцать) календарных дней (ст. 321 ТК РФ), как правило, в летний каникулярный период.

Педагогические Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, в соответствии со ст. 335 ТК РФ не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.17. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в порядке, определяемом Правительством РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.18. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ)).

6.19. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями, в том числе в части предоставления дополнительных выходных дней, дополнительных отпусков, применяется гл. 41 ТК РФ.

6.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в соответствии со ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением между Работником и Работодателем.

6.21. Работодатель с учетом своих финансово-экономических возможностей может предоставить дополнительный отпуск (в календарных днях) с сохранением средней заработной платы Работнику, являющемуся одним из родителей, дети которых поступают в первый класс 1 (один) день – 1 сентября.

Работодатель с учетом своих финансово-экономических возможностей может предоставить Работнику дополнительный отпуск (в календарных днях) без сохранения средней заработной платы (при условии документального подтверждения возникшего права) в следующих случаях:

- в связи с переездом Работника на новое место жительства – до 5 (пяти) дней;
- в связи с призывом детей Работника на военную службу или направление их на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу – до 5 (пяти) дней.

VII. МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ

7.1. За успехи в учебной, методической, научной, образовательной, а также за образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другой уставной деятельности для Работников СЛИ установлены поощрения в соответствии с локальным нормативным актом СЛИ.

7.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники СЛИ могут быть представлены к государственным или отраслевым наградам, а именно: награждению орденами, медалями, почетными грамотами, наградными значками, присвоению почетных званий.

7.3. В целях поощрения Работников за выполненную работу в СЛИ устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат).

7.4. Поощрения объявляются приказом директора СЛИ, доводятся до сведения всего коллектива.

VIII. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям. Оно возможно в следующих случаях:

а) неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей:

– прогул, т. е. отсутствие 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 4 (четырёх) часов подряд в течение рабочего дня (смены);

– появление Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории СЛИ – Работодателя или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

– разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого Работника;

– совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

– установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

в) совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

г) совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

д) принятие необоснованного решения директором СЛИ, заместителями директора и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу СЛИ;

е) однократное грубое нарушение директором СЛИ, его заместителями своих трудовых обязанностей;

ж) представление Работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

8.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение.

Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Если по истечении 2 (двух) рабочих дней указанное объяснение Работником не представляется, то составляется соответствующий акт.

8.3. Дисциплинарные взыскания применяются не позднее 1 (одного) месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 (шести) месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 (двух) лет со дня его совершения.

8.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только 1 (одно) дисциплинарное взыскание.

8.5. Приказ директора СЛИ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его издания, не считая времени его отсутствия на работе. В случае отказа Работника ознакомиться с указанным приказом под роспись составляется акт. Акт подписывают не менее 3 (трех) человек.

8.6. Работодатель до истечения календарного года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе или ходатайству его непосредственного руководителя или коллектива.

8.7. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарное взыскание является увольнением по соответствующему основанию.

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

IX. НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ СЛИ

9.1. Нормы поведения Работников СЛИ включают в себя обязанности Работников по соблюдению законности и этики отношений как в коллективе СЛИ, так и за его пределами.

9.2. Работники СЛИ обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, выполнять требования, установленные Уставом Университета, Положением СЛИ, Положением о студенческом общежитии СЛИ, Правилами внутреннего распорядка студенческого общежития СЛИ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами СЛИ и сторонних организаций по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, охраны труда, пожарной безопасности.

9.3. Работники обязаны выполнять общепринятые правила поведения:

- энергичность и активность в достижении целей СЛИ;
- способность справляться с многочисленными задачами и требованиями;
- проявление заинтересованности в выполнении заданий и поручений;
- стремление к достижению высоких стандартов;
- готовность нести ответственность за результаты своей работы;
- умение признать свои ошибки;
- постоянство и надежность результатов деятельности;
- самостоятельное повышение квалификации;
- профессиональный имидж.

9.4. В общении с коллегами и обучающимися должны быть:

- взаимное доверие, честность и справедливость по отношению друг к другу;
- доброжелательное отношение, чуткость, вежливость, предупредительность и тактичность в отношениях с коллегами;

- взаимное уважение и поддержание в коллективе атмосферы свободного выражения мнений, уважение чести и достоинства обучающихся и Работников СЛИ;

- товарищеское сотрудничество и взаимопомощь;
- восприимчивость к мнениям, к чувствам коллег;
- уважение знаний и вклада коллег в общий успех;
- бережное отношение к имуществу, соблюдение чистоты и порядка на территории и в помещениях СЛИ;

- соблюдение тишины и порядка с началом занятий на территории и в помещениях СЛИ, необходимые для нормального хода учебных занятий;

- пример личного профессионального поведения.

9.5. В СЛИ недопустимы следующие действия:

- комментарии, замечания, шутки или другие действия, которые могут привести к созданию нездоровой обстановки, употребление ненормативной лексики;

- грубость, угрозы и применение физического и (или) психического насилия;

- дискриминация и запугивание по признакам расы, религии, пола, возраста, инвалидности и любым другим признакам;

- сексуальные домогательства по отношению к Работникам и обучающимся СЛИ;

- ношение оружия любого типа, если это не связано с выполнением служебных обязанностей;

- использование, распространение, продажа и ношение наркотиков, а также других веществ, если только они не используются по назначению врача;

- появление в помещениях СЛИ и на рабочем месте под влиянием наркотического, алкогольного или иного токсического опьянения;

- пользование сотовыми телефонами и другими техническими средствами во время проведения занятий, совещаний, посещения руководителей;

- размещение объявлений и наглядной агитации вне отведенных для этих целей мест без получения на то соответствующего разрешения;

- использование территории и помещений СЛИ (лабораторий и аудиторного фонда СЛИ), выделенного для осуществления учебного процесса оборудования, в своих личных целях и интересах;
- причинение материального ущерба оборудованию и имуществу СЛИ;
- без разрешения руководства СЛИ выносить предметы и различное оборудование, принадлежащие СЛИ, из лабораторий и аудиторного фонда СЛИ, перемещать без соответствующего разрешения администрации хозяйственной части СЛИ или материально-ответственных лиц мебель, оборудование и другие материальные ценности;
- осуществление кино-, фото- и видеосъемки на территории и в помещениях СЛИ без получения на то соответствующего разрешения.

Внешний вид Работников СЛИ должен иметь деловой стиль. Работники рабочих специальностей обеспечиваются специальной одеждой (униформой).

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящие Правила могут уточняться и дополняться в соответствии с изменениями и дополнениями законодательства РФ о труде и образовании, локальных нормативных актов СЛИ.

10.2. Все изменения и дополнения в настоящие Правила вносятся приказом директора СЛИ по согласованию с представителями профсоюза.

10.3. По всем вопросам трудовых отношений, не урегулированных настоящими Правилами, должностными инструкциями, трудовым договором, локальными нормативными актами, администрация и Работники СЛИ руководствуются действующим трудовым законодательством РФ.

10.4. С настоящими Правилами каждый Работник СЛИ знакомится под роспись при приеме на работу.

10.5. С момента утверждения настоящих Правил, Правила внутреннего трудового распорядка СЛИ принятые конференцией Работников и обучающихся СЛИ, утвержденные и введенные в действие приказом директора СЛИ от 26 мая 2016 года № 128/о признавать утратившими силу.

Конец документа

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ
ТРУДА В СЛИ, НА КОТОРЫЕ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА
ЗА УСЛОВИЯ ТРУДА**

**в Сыктывкарском лесном институте (филиале)
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ)**

№ п/п	Профессии	Опасные, вредные вещества и работы	Доплата за вредные условия труда (%)	Наименование кафедры, структурного подразделения
1	Заведующий лабораторией	Работы, связанные с анализом, синтезом, переработкой, фасовкой и другими операциями с применением вредных химических веществ 2–4 классов опасности. Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением	4	УЛЦ
2	Повар	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки	4	Столовая
3	Пекарь		4	Столовая
4	Истопник	Обслуживание водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном топливе при загрузке вручную	4	Котельная (УПБ)
5	Ведущий инженер	Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах	4	ОИО
6	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	Обслуживание и ремонт зданий и сооружений	4	Котельная (УПБ)
7	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	Обслуживание и ремонт зданий и сооружений	4	ХЧ
8	Инженер 2 категории	Тяжесть трудового процесса (рабочая поза и наклоны корпуса)	4	ВЛР,ЗУиЛА

Конец документа

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СЛИ,
ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
И ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ БЕСПЛАТНОГО
МОЛОКА И ДРУГИХ РАВНОЦЕННЫХ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ
И НА РАБОТАХ, КОТОРЫЕ ДАЮТ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ
ПОЛУЧЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ
В СВЯЗИ С ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
РАЦИОНОВ ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ,
НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ ВИТАМИННЫХ ПРЕПАРАТОВ
И ПРАВИЛ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОГО ПИТАНИЯ
в Сыктывкарском лесном институте (филиале)
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ)**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование кафедры, структурного подразделения	Вредный и/или опасный фактор в работе	Продукты
1	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений (выполняющие функции маляра)	ХЧ	Химический фактор	0,5 л молока в смену
2	Заведующий лабораторией	УЛЦ	Работы, связанные с анализом, синтезом, переработкой, фасовкой и другими операциями с применением вредных химических веществ 2–4 классов опасности. Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением (едкие щелочи, азотная кислота, аммиак, серная кислота, хлор и др.).	0,5 л молока в смену

Молоко не выдается:

- 1) в нерабочие дни;
- 2) в дни отпуска;
- 3) в дни служебных командировок;
- 4) в дни учебы с отрывом от производства;
- 5) в дни выполнения работ на других участках, где выдача молока не установлена;
- 6) в дни выполнения государственных и общественных обязанностей;
- 7) в дни болезни.

Конец документа

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СЛИ,
ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК
в Сыктывкарском лесном институте (филиале)
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ)**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Опасные и вредные факторы	Кол-во дополнительных дней к отпуску (в календарных днях)	Наименование кафедры, структурного подразделения
1	Уборщик служебных помещений (дневные)	Тяжесть труда	7	ХЧ
2	Ведущий инженер	Репрографические работы на светокопировальных, диазопировальных и других множительных аппаратах	7	ОИО
3	Истопник	Обслуживание водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном топливе при загрузке вручную	7	Котельная (УПБ)
4	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	Обслуживание и ремонт зданий и сооружений	7	Котельная (УПБ)

Конец документа

Приложение № 5
к коллективному договору СЛИ
на 2018–2019 годы

*С изменениями с уведомительной
регистрацией в Министерстве труда,
занятости и социальной защиты
Республики Коми от 21.09.2018
регистрационный № 233-К/2018.*

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СЛИ,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВЬЮ
И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
в Сыктывкарском лесном институте (филиале)
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ)**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед. или комплекты)	
1	2	3	4	
1	Слесарь-сантехник при занятости на обслуживании и ремонте водопроводных, канализационных и теплопроводных сетей	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		3. Очки защитные	до износа	
		4. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		5. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		6. Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	на 1,5 года	
2	Гардеробщик	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
3	Дворник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		3. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		4. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Зимой дополнительно:		
		5. Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	
		6. Валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года	
4	Зав. лабораторией	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
		3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		4. Очки защитные	до износа	
5	Истопник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		3. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		4. Очки защитные	до износа	
		5. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		6. Каска защитная	1 шт. на 2 года	
		7. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	
6	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений с обязанностями электромонтера	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		3. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		4. Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		5. Перчатки диэлектрические	до износа	
		6. Очки защитные	до износа	

1	2	3	4	
7	Вахтер	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		3. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		4. Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
8	Уборщик служебных помещений	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
9	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Очки защитные	до износа	
		3. Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		4. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Зимой дополнительно:		
		5. Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 1,5 года	
		6. Валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года	
7. Ботинки кожаные	1 пара на 2 года			
10	Повар	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		3. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		4. Колпак или косынка	2 шт.	
11	Кассир торгового зала (кассир)	1. Куртка белая хлопчатобумажная	1 шт.	
12	Буфетчик	1. Халат хлопчатобумажный	2 шт.	
		2. Косынка хлопчатобумажная	1 шт.	
13	Руководитель столовой	1. Халат хлопчатобумажный	2 шт.	
		2. Косынка хлопчатобумажная	1 шт.	
14	Пекарь	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Головной убор	3 шт.	
		3. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		4. Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
15	Кухонный рабочий	1. Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		2. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
		3. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		4. Нарукавники из полимерных материалов	до износа
16	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений с обязанностями маляра	1. Комбинезон хлопчатобумажный	1 шт.
		2. Ботинки кожаные	1 пара
		3. Перчатки хлопчатобумажные	12 пар
		4. Респиратор	до износа
		5. Очки защитные	до износа
17	Водители	При управлении автобусом и легковыми автомобилями:	
		1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		2. Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		3. Жилет сигнальный	1 на 2 года
		4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		При управлении грузовым автомобилем:	
		1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		2. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
18	Библиотекарь	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

Конец документа

