

От работников:

Председатель ППОР ГОУВПО  
«ДОННТУ» Профессионального  
союза работников образования  
и науки Донецкой Народной

Республики

Селивра С.А.

(должность, Ф.И.О.)

(подпись)

МП



«01» 09 2021 год

От работодателя:

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»  
Аноприенко А.Я.

(должность, Ф.И.О.)

(подпись)

МП



«01» 09 2021 год

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

на период

с «1» сентября 2021 года по «31» августа 2024 года

принят на Конференции работников и обучающихся  
протокол № 1 от «01» сентября 2021 года

<b>ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА</b> <b>АДМИНИСТРАЦИЯ ВОРОШИЛОВСКОГО РАЙОНА</b> <b>ГОРОДА ДОНЕЦКА УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И</b> <b>СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ</b>	
Уведомительная регистрация <i>коллективного договора между администрацией и ППО ГОУВПО «ДОННТУ»</i>	
Проведена «20» сентября 2021 г.	
Регистрационный номер	59-73/КА
Отметка о наличии замечаний	без замечаний
Подпись	<i>Н.В. Шмыч</i> (Ф.И.О., должность лица, проводящего регистрацию)

2021

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**на период с 1 сентября 2021 года по 31 августа 2024 года**

**Сокращения, которые употребляются в тексте**  
**коллективного договора:**

Коллективный договор – договор.

ГОУВПО «ДОННТУ» – Университет.

Работодатель – сторона работодателя.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников Донецкого национального технического университета – профсоюзная сторона, профком.

**Сокращенные названия законодательных актов:**

КЗоТ – Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71, № 322-VIII.

ЗоПС – Закон Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах» от 29.06.2015, № I-25П-НС.

ЗоОТ – Закон Донецкой Народной Республики «Об охране труда» от 3.04.2015, № I-П8П-НС

ЗоСЗИ – Закон Донецкой Народной Республики «О социальной защите инвалидов» от 15.05.15, № 1-181 П-НС.

ЗоЗВТ – Закон Украины «Об основных основах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине» от 16.12.93, № 3721-XII.

ЗоО – Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании» от 19.05.2015, №55- ИНС

ГКГТН – Государственный комитет Гостехнадзора ДНР.

**СОДЕРЖАНИЕ**

<b>РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>3</b>
<b>РАЗДЕЛ 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ УНИВЕРСИТЕТА</b>	<b>6</b>
<b>РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ</b>	<b>8</b>
<b>РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА</b>	<b>10</b>
<b>РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА</b>	<b>17</b>
<b>РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА</b>	<b>20</b>
<b>РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</b>	<b>24</b>
<b>РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	<b>26</b>
<b>ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>29</b>
<b>Приложение 1</b> Образец уведомления второй стороны о начале ведения переговоров (консультаций) по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор	<b>31</b>
<b>Приложение 2</b> Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда	<b>32</b>

<b>Приложение 3</b> Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	.....	<b>33</b>
<b>Приложение 4</b> Перечень работ, которые должен выполнять профессорско-преподавательский состав в случае отсутствия учебного процесса	.....	<b>34</b>
<b>Приложение 5</b> Комплексные мероприятия по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предотвращению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и пожаров на 2021 год	.....	<b>35</b>
<b>Приложение 6</b> Перечень профессий и должностей работников, которым выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты	.....	<b>36</b>
<b>Приложение 7</b> Порядок уменьшения размера единовременного пособия, которое предоставляется потерпевшему от несчастного случая на производстве, если несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим требований нормативных актов об охране труда	.....	<b>38</b>
<b>Приложение 8</b> Перечень профессий и должностей работников, которым выдается безвозмездно мыло, моющие и обезвреживающие средства	.....	<b>39</b>
<b>Приложение 9</b> Нормы подъема и перемещения тяжелых предметов женщинами	.....	<b>40</b>
<b>Приложение 10</b> Предельные нормы подъема и перемещения тяжелых предметов несовершеннолетнему во время кратковременной и продолжительной работы	.....	<b>41</b>
<b>Приложение 11</b> Перечень профессий и должностей рабочих, занятых на работах с вредными условиями труда, при выполнении которых устанавливается надбавка в размере 12 % оклада	.....	<b>42</b>
<b>Приложение 12</b> График работы (сменности)	.....	<b>43</b>
<b>Приложение 13</b> Список должностных лиц, ответственных за выполнение условий договора	.....	<b>44</b>
<b>Приложение 14</b> Образец акта встречи представителей, по информированию сторон о ходе выполнения Коллективного договора	.....	<b>46</b>

## **РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1. Цель заключения коллективного договора**

Данный договор заключен с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений, согласования интересов наемных работников и работодателя по вопросам, являющимся предметом этого договора.

Положения и нормы договора разработаны на основании действующего трудового законодательства, Законов Донецкой Народной Республики «Об образовании», «Об оплате труда», «Об охране труда», «Об отпусках», «О профессиональных союзах» и других нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения.

Договор содержит согласованные обязательства сторон, заключивших его, по созданию условий повышения эффективности работы университета, реализации на этой основе профессиональных, трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством положение работников, считаются недействительными.

## **2. Стороны договора и их полномочия.**

Договор заключен между работодателем – Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет» – в лице ректора Аноприенко Александра Яковлевича, с одной стороны (далее – сторона работодателя) и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников Донецкого национального технического университета Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики от имени трудового коллектива, с другой стороны (далее – профсоюзная сторона).

Работодатель подтверждает, что он имеет полномочия, определенные действующим законодательством и Уставом Университета, на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и выполнение обязательств, установленных этим договором.

Профсоюзная сторона имеет полномочия, определенные действующим законодательством и Уставом Профсоюза работников образования и науки ДНР, на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и выполнение обязательств, установленных этим договором.

Стороны признают взаимные полномочия и обязуются придерживаться принципов социального партнерства: паритетности представительства, равноправия сторон, взаимной ответственности, конструктивности и аргументированности при ведении переговоров (консультаций) по заключению коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, решении вопросов, являющихся предметом этого договора.

Стороны будут оперативно принимать меры по устранению предпосылок возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) в ходе реализации обязательств и положений коллективного договора, отдавать предпочтение разрешению спорных вопросов путем проведения консультаций, переговоров и примирительных процедур в соответствии с законодательством.

## **3. Сфера действия договора.**

Положения договора распространяются на всех наемных работников Университета.

Отдельные положения договора, определенные по взаимному согласию сторон, распространяются на пенсионеров и инвалидов труда, бывших работников Университета; на работников, уволенных по инициативе работодателя (в связи с изменениями в организации производства и труда в Университете) до момента их трудоустройства.

Положения договора являются обязательными для заключивших его сторон. Ни одна из сторон на протяжении действия договора не может в одностороннем порядке приостанавливать выполнение принятых по договору обязательств.

Неотъемлемой частью договора являются Приложения к нему №№ 1- 14

#### **4. Срок действия коллективного договора и вступление его в силу.**

Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х летнего срока. Действие Коллективного договора не может быть продлено.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Университета, расторжения трудового договора (контракта) с ректором Университета.

При реорганизации (ликвидации) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

*\* Основание: Пункт 3.13 Временного порядка заключения и уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров (Утвержден Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

Не позднее 90 календарных дней до окончания срока действия Коллективного договора стороны обязаны вступить в переговоры по заключению нового Коллективного договора и подписать его на новый срок.

*\* Основание: Пункт 3.14 Временного порядка заключения и уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров (Утвержден Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

#### **5. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.**

Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в связи с изменениями действующего законодательства, Соглашений высшего уровня (Генерального, Отраслевого) по вопросам, являющимся предметом этого договора по взаимному согласию сторон в порядке, определенном Коллективным договором.

Сторона, иницилирующая внесение изменений и дополнений в договор, письменно уведомляет другую сторону о начале ведения переговоров (консультаций) и направляет свои предложения, которые рассматриваются совместно в 7-ми дневный срок со дня их получения другой стороной. (Приложение 1).

Изменения и дополнения к Коллективному договору вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в них, и подлежат уведомительной регистрации в Органе, уполномоченном на проведение уведомительной регистрации Коллективных договоров. Изменения и дополнения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

*\* Основание: Пункты 3.1, 3.2, 3.13 Временного порядка заключения и уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров (Утвержден Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

#### **6. Порядок и сроки доведения содержания коллективного договора до работников**

Работодатель обязуется в течение 10 рабочих дней со дня подписания (или регистрации) Коллективного договора обеспечить:

- опубликование текста Коллективного договора на сайте университета;

- ознакомление с Коллективным договором всех работников, а также вновь принятых в Университет работников во время заключения с ними трудового договора под подпись.

*\*Основание: Пункт 3.13 подпункт 9 Временного порядка заключения и уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров (Утвержден Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

#### **7. Уведомительная регистрация коллективного договора.**

Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в уполномоченном на то органе – управлении труда и социальной защиты населения администрации Ворошиловского района г. Донецка.

Сторона работодателя подает договор на уведомительную регистрацию в течение 10 рабочих дней со дня подписания его сторонами. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

*\* Основание: Порядок проведения регистрации Коллективного договора, изменений и дополнений к нему определяется Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

**СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ** о практическом применении следующих терминов «по согласованию» и «при участии», «совместно», определенных статьями 21, 22, 24 - 26, 28, 31, 33, 38 Закона «О профессиональных союзах»:

*«По согласованию» означает, что профком имеет право на равных условиях с работодателем рассматривать те или иные вопросы. Перед принятием (утверждением) документа работодатель должен предоставить проект этого документа на рассмотрение профсоюзного комитета. После рассмотрения проект документа визируется представителем профкома. Единственной формой выражения согласия профкома является его решение, принятое большинством голосов. При наличии замечаний и предложений к проекту, они прилагаются в письменной форме. Работодатель обязан рассмотреть замечания и предложения и, в случае их отклонения, уведомить об этом профсоюзную сторону.*

*«При участии» или «совместно» означает, что работодатель привлекает представителей профсоюзной стороны к подготовке проекта документа во время его разработки (путём включения в состав рабочих групп, коллективов и т.д.). После подготовки документа он согласовывается в указанном порядке.*

## **РАЗДЕЛ 2 ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ УНИВЕРСИТЕТА.**

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Обеспечить эффективную деятельность Университета исходя из фактических объемов финансирования и рациональное использование внебюджетных средств для повышения результативности работы, уровня образовательных услуг, развития материальной базы и улучшения экономического положения работников.

2. Обеспечить развитие и укрепление материально-технической базы Университета, и создание оптимальных условий для организации учебно-воспитательного процесса.

3. Применять способы материального и морального стимулирования качественного труда, рационального использования, имеющегося в наличии оборудования, технических средств обучения.

4. Для повышения продуктивности труда, рационального и бережного использования оборудования, материальных ресурсов всесторонне применять систему материального и морального поощрения работников.

5. Не реже одного раза в полугодие на заседаниях профсоюзного комитета информировать профсоюзную сторону о результатах финансово-хозяйственной деятельности Университета и планах на последующий период с последующей публикацией в газете «Профсоюзная жизнь». По запросу профсоюзного комитета предоставлять имеющуюся в наличии информацию, документы по этим вопросам.

6. Создавать условия для обеспечения участия работников в управлении Университетом. Организовывать сбор и рассмотрение предложений работников по вопросам улучшения работы университета. Информировать профсоюзную сторону, работников о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

7. Обеспечить представительство и участие полномочного представителя профсоюзной стороны в заседаниях коллегиальных органов управления Университета (ученого, педагогического совета), других органов управления, формирование которых предусмотрено Уставом Университета, его структурных подразделений. Своевременно информировать представителя о дате и повестке дня таких заседаний.

***\*Основание: п. 11.3.4 Отраслевого Соглашения***

8. Принимать участие в мероприятиях профсоюзной стороны, касающихся защиты трудовых и социально-экономических прав работников по её приглашению.

9. Ежегодно разрабатывать план развития материально-технической базы Университета и принимать все необходимые меры по обеспечению его финансирования.

10. Ежегодно отчитываться перед Конференцией работников и обучающихся Университета о финансовом положении и использовании внебюджетных средств.

**ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Принимать участие в разработке и реализации планов экономического и социального развития Университета, в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, привлекать работников к управлению. Совместно с администрацией осуществлять практические мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности Университета. Рассматривать эти вопросы на заседаниях профкома. Совместно с профсоюзными органами всех уровней добиваться от вышестоящих государственных органов управления образованием и наукой увеличения ассигнований на развитие и содержание Университета.

2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины в коллективе, повышению качества труда.

3. Проводить работу с сотрудниками по рациональному и бережному использованию оборудования, материальных и энергетических ресурсов, имущества организации.

4. Организовать сбор и обобщение предложений работников по вопросам деятельности организации, доводить их стороне работодателя (ректорат, ученый совет) и добиваться их реализации. Информировать трудовой коллектив о принятых мерах.

5. Приглашать полномочных представителей работодателя на заседания профкома, на которых рассматриваются вопросы защиты трудовых и социально-экономических прав работников.

### **РАЗДЕЛ 3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ.**

#### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Своевременно информировать профком в случаях: реорганизации (слияния, отделения, разделения, выделения, преобразования), реструктуризации, передачи объектов из государственной в коммунальную собственность, изменения собственника, перепрофилирования, частичной остановки деятельности, ликвидации организации с предоставлением информации о планируемых мероприятиях, связанных с ними увольнениях работников, причинах и сроках таких увольнений, количестве и категориях работников, которых это может касаться.

Проводить не позднее 3-х месяцев с момента принятия соответствующего решения консультации с профсоюзной стороной о мероприятиях по предотвращению, уменьшению или смягчению негативных социальных последствий этих процессов: определения и утверждения мероприятий по предотвращению увольнений, возможного трудоустройства высвобождаемых работников и обеспечения социальной поддержки. Рассматривать и учитывать предложения профкома по этим вопросам.

**\*Основание: ст.49-4 КЗоТ, ст.24 Закона «О профсоюзах».**

2. Обеспечить, в случае принятия соответствующих решений, участие представителя профкома в работе комиссий по приватизации (реприватизации), реструктуризации, реорганизации, перепрофилирования учреждения.

**\*Основание: ст.27 Закона «О профсоюзах».**

3. Гарантировать соблюдение прав и интересов работников, увольняемых в связи с изменениями в организации производства и труда, в частности, относительно: порядка увольнения, выплаты выходного пособия, гарантий трудоустройства, других льгот и компенсаций этим работникам.

4. С целью создания педагогическим и научно-педагогическим работникам соответствующих условий труда, которые бы максимально содействовали зачислению периодов трудовой деятельности в страховой стаж для назначения соответствующего вида пенсии:

- при распределении (перераспределении) учебной нагрузки не допускать необоснованного снижения ее уровня ниже объема для одной ставки (в случае выделения работникам кафедры нагрузки в объеме более одной ставки);

- привлекать к преподавательской работе руководящих, педагогических и других работников Университета, работников других предприятий, учреждений, организаций руководствуясь требованиями действующих образовательных стандартов.

**\*Основание: п.4.3.4. Отраслевого Соглашения.**



5. Не допускать сокращения численности научно-педагогических работников (в течении учебного года) при введении новых форм и технологий организации учебного процесса в Университете.

**\* Основание: п. 4.1.4 Отраслевого Соглашения**

6. При высвобождении работников соблюдать требования действующего законодательства, относительно преимущественного права на оставление на работе отдельных категорий работников.

Предупреждать работника о его высвобождении в письменной форме под личную роспись не позднее, чем за два месяца. Одновременно с предупреждением о высвобождении в связи с изменениями в организации производства и труда предлагать работнику другую работу в Университете (при наличии).

Организовать взаимодействие со службой занятости (по месту нахождения Университета) по вопросам трудоустройства и информирования работников о имеющихся вакансиях на других предприятиях, учреждениях, организациях (района, города).

**\*Основание: ст.ст.42, 49-2, 184, 198 КЗоТ.**

7. Предоставлять работнику, которого официально предупредили об увольнении в связи с сокращением численности или штата, на протяжении двух последних месяцев работы один день в неделю свободный от работы с оплатой его в размере среднего заработка работника, в удобное для обеих сторон время, для решения вопросов собственного трудоустройства.

**\*Основание: Рекомендация МОП №166 к Конвенции МОП №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя».**

8. Сохранять на протяжении одного года за работниками, уволенными из Университета по основаниям, предусмотренным п.1 ст.40 КЗоТ, право на заключение трудового договора в случае повторного принятия на работу, в случае проведения приёма на работу работников аналогичной квалификации. При повторном приёме на работу таких работников возобновлять для них все социально-бытовые льготы на уровне не меньшем, чем до увольнения.

**\* Основание: ст.42-1 КЗоТ. Условия восстановления социально-бытовых льгот, которыми работники пользовались до увольнения, определяются коллективным договором.**

9. Не осуществлять принятие на работу новых работников в случае использования режимов неполной занятости в учреждении и если предполагаются массовые увольнения работников.

10. Предоставлять работникам Университета бесплатные юридические консультации и необходимую информацию относительно действующего трудового законодательства, гарантий на труд, социально-экономических льгот, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

11. Не вводить режим работы, который может привести к установлению месячной заработной платы менее размера ставки заработной платы (должностного оклада).

**\* Основание: п. 4.3.3 Отраслевого соглашения.**

#### **ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Осуществлять контроль за выполнением законодательных и нормативных актов по вопросам занятости работников, использованием и загруженностью рабочих мест.

Не предоставлять согласие на высвобождение работников в случае нарушения работодателем требований законодательства о труде и занятости.

2. Проводить совместно с работодателем консультации по вопросам массовых увольнений работников и осуществления мероприятий по недопущению, уменьшению объёмов или смягчению последствий таких увольнений. Вносить предложения о перенесении сроков или временной приостановке или отмене мероприятий, связанных с высвобождением работников.

**\*Основание: ст.49-4 КЗоТ**

3. Доводить до сведения работников информацию о планировании проведения в Университете сокращения рабочих мест, высвобождении работников и осуществленных мероприятиях по недопущению или уменьшению негативных последствий таких действий.

4. Вести разъяснительную работу по вопросам трудовых прав и социальной защиты высвобождаемых работников.

5. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством. Контролировать предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.42 КЗоТ. Не допускать увольнения по инициативе работодателя беременных, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида (ст.184 КЗоТ).

6. Не снимать с профсоюзного учёта высвобождаемых работников до момента их трудоустройства (кроме случаев подачи личного заявления о снятии с учёта), но не более чем 3 месяца с момента увольнения.

**\*Основание: п.4.8 Устава отраслевого профсоюза**

**СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ**, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе в случае одинаковой квалификации и производительности труда кроме предусмотренных законодательством предоставляется также:

- лицам, которым до достижения пенсионного возраста осталось 5 и менее лет;
- лицам, имеющим стаж работы после окончания учебного заведения менее 3 лет.

#### **РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

##### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Заключать трудовые договоры с работниками в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством, под личную подпись знакомить работников с приказом об их принятии на работу в Университет.

2. Ограничить заключение срочных трудовых договоров (контрактов) с испытательным сроком. Не допускать перезаключения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный по причине достижения пенсионного возраста по инициативе работодателя (за исключением научных и научно-педагогических работников).

**\*Основание: п.6.4.6 Отраслевого Соглашения.**

3. Применять контрактную форму при принятии на работу только в случаях, определённых законодательством, и при наличии финансовой базы. Направлять контрактную форму трудового договора на создание условий для выявления

инициативности работника, учитывая его индивидуальные способности, правовую и социальную защищённость. В обязательном порядке обеспечивать дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы, гарантии и компенсации для работников, с которыми заключен контракт. Заключение с научными работниками трудовых договоров в форме контракта производить только с работниками, вышедшими на пенсию, в соответствии с законодательством, регулирующим вопросы в сфере науки.

**\*Основание: п. 6.4.6 Отраслевого Соглашения.**

4. Замещение должностей научно-педагогических работников производить на основании конкурсного отбора. Трудовые договоры (контракты) заключать в соответствии с локальным актом Университета, регламентирующим замещение должностей научно-педагогических работников, на основании ст.43 Закона «Об образовании».

5. Не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, данным договором.

6. Совместно с профкомом разрабатывать Правила внутреннего трудового распорядка Университета и изменения к ним, утверждать их на Конференции работников и обучающихся.

**\*Основание: п.6.4.14 Отраслевого Соглашения.**

7. До начала работы по заключённому трудовому договору (контракту):

- разъяснять работнику его права и обязанности, проинформировать под расписку об условиях труда, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, его права на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

- ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;

- определить работнику рабочее место, обеспечить необходимыми для работы средствами;

- проинструктировать работника по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

**\*Основание: ст.29 КЗоТ.**

8. Предоставлять работникам работу в соответствии с их профессией, занимаемой должностью и квалификацией.

Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом) и должностной (рабочей) инструкцией.

**\*Основание: ст.31 КЗоТ.**

9. Осуществлять перевод работника на другую работу исключительно в случаях, на основании и в порядке, установленных действующим законодательством (ст.ст.32 – 34 КЗоТ).

10. Не расторгать трудовые договоры (контракты) с работниками в случае изменения подчиненности Университета, смены собственника, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), кроме случаев, определённых законодательством (пп.3, 4, 6, 7, 8 ст.40 и ст.41 КЗоТ), а также случаев сокращения численности или штата работников, предусмотренных п.1 ч.1 ст.40 КЗоТ.

Осуществлять увольнения по основаниям, определённым п.1 ч.1 ст.40 КЗоТ, только в случаях, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, и по

предварительному согласию профкома. Предоставлять профкому обоснованное письменное представление о расторжении трудового договора с работником.

Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности (кроме случаев, предусмотренных п.5 ч.1 ст.40 КЗоТ), а также в период пребывания работника в отпуске (кроме случаев ликвидации Университета).

11. Увольнение педагогических и научно-педагогических работников в связи с сокращением объёма работы осуществлять только после окончания учебного года.

**\*Основание: п.3.3.7 Отраслевого Соглашения.**

12. Установить в университете пятидневную рабочую неделю с нормальной продолжительностью рабочего времени для работников 40 часов в неделю, а для педагогических и научно-педагогических работников – со средней продолжительностью 36 часов в неделю с двумя выходными днями (воскресенье и, как правило, суббота).

**\* Основание: статьи 50, 51, 52 КЗоТ**

Сокращать на один час продолжительность работы работников (кроме научно-педагогических работников) накануне праздничных и нерабочих дней.

**\*Основание: статья 53 КЗоТ.**

При совпадении праздничного или нерабочего дня с выходным днем выходной день переносится на следующий рабочий день после праздничного или нерабочего дня.

**\*Основание: Указы Главы Донецкой Народной Республики от 13.12.2018г. № 136 и от 29.07.2019г. № 237.**

13. Устанавливать режим рабочего времени педагогических и научно-педагогических работников в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения учебной, организационной, методической, научной работы. Регулировать режим выполнения учебной работы Положением об организации учебного процесса и расписанием учебных занятий. Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки

**\*Основание: п.6.4.3, 6.4.4 Отраслевого Соглашения.**

14. Режим выполнения организационной, методической, научной работы научно-педагогическими работниками регулировать Правилами внутреннего трудового распорядка университета, планами научно-исследовательских работ, программами, индивидуальными планами работ.

По возможности предоставлять преподавателям свободный от учебных занятий день для выполнения методической, научной и организационной работы в соответствии с графиком и индивидуальным рабочим планом.

Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по графику отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д.

**\*Основание: п.6.3, 6.4.1 Отраслевого Соглашения**

15. Устанавливать продолжительность ежедневной работы (смены), перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (сменности), утвержденными по согласованию с профкомом, с учетом специфики работы университета, режима работы структурных подразделений и расчёта нормальной продолжительности рабочего дня (недели).

16. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для категорий работников, определенных законодательством (ст.51 КЗоТ).

17. Согласовывать с профкомом любые изменения продолжительности рабочего дня (недели), режима работы, введение новых режимов работы в университете, отдельных подразделениях, для категорий или отдельных работников. Уведомлять работников о таких изменениях.

В случае переноса выходных и рабочих дней для работников, которым установлена 5-тидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, издавать приказ о перенесении выходных и рабочих дней в университете, предварительно согласовав его с профкомом.

**\* Основание: часть 5 статьи 67 КЗоТ.**

18. По соглашению с работником устанавливать для него неполное рабочее время (день, неделю), гибкий график работы на условиях и в порядке, определённом законодательством.

Устанавливать для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида, в том числе находящегося на её попечении, или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, по её просьбе, сокращенную продолжительность рабочего времени.

Оплата труда в таких случаях осуществляется пропорционально отработанному времени.

**\*Основание: статья 56 КЗоТ.**

19. Соблюдать требования законодательства относительно ограничений привлечения отдельных категорий работников к выполнению сверхурочных работ, работе в ночное время и выходные дни (ст.ст.54, 55, 63, 172, 175-177, 186-1, 192, 220 КЗоТ).

20. Проводить сверхурочные работы, работу в выходные, праздничные и нерабочие дни только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и только с разрешения профкома, с оплатой и компенсацией в соответствии с законодательством. Уведомлять работников о таких работах не менее чем за сутки до их начала. Вести учёт сверхурочных работ каждого работника.

**\*Основание: ст.ст.62, 64, 65, 71-73 КЗоТ.**

21. В течение 2-х дней с момента получения информации доводить до сведения членов трудового коллектива новые нормативные документы, касающиеся трудовых отношений, организации труда, разъяснить их содержание, права и обязанности работников.

22. Обеспечить соблюдение действующего законодательства относительно предоставления в полном объеме гарантий и компенсаций работникам университета, которые направляются для повышения квалификации и переподготовки.

**\*Основание: п.6.4.10 Отраслевого Соглашения.**

23. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с профкомом. О введении новых или изменении действующих норм труда извещать работников не позднее, чем за один месяца до введения. Разъяснять работникам причины пересмотра норм труда, а также условия, при наличии которых должны применяться новые нормы.

**\*Основание: ст.86 КЗоТ.**

24. Предварительное распределение педагогической нагрузки на следующий учебный год производить в конце текущего учебного года с обязательным обсуждением на заседаниях коллегиальных органов управления университета (педагогического совета, административного совета, заседаниях кафедр, предметных цикловых комиссий и других

органов, предусмотренных Уставом университета). Доводить до сведения педагогических и научно-педагогических работников результаты распределения педагогической нагрузки на следующий учебный год в конце текущего учебного года (до предоставления отпуска).

**\*Основание: п.6.4.5 Отраслевого Соглашения.**

25. Обеспечить соблюдение действующего законодательства об уведомлении работников о введении новых и изменении действующих условий труда, в частности, педагогических и научно-педагогических работников, относительно объема учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год, не позднее чем за 2 месяца до их введения. Учебную нагрузку в объеме менее или более ставки устанавливать только с письменного согласия работника.

**\*Основание: п. 6.4.12 Отраслевого Соглашения.**

26. Включать представителя профкома в состав тарификационной и аттестационной комиссий.

27. Согласовывать с профсоюзным комитетом:

- графики отпусков;
- учебную нагрузку педагогических и научно-педагогических работников;
- введение изменений, пересмотр условий труда;
- время начала и окончания работы;
- режим работы (в том числе смен);
- графики работы (при работе по совместительству);
- применение суммированного учета рабочего времени.

**\*Основание: ст. 52, 61, 85, 86 КЗоТ, п. 5.4.17, 5.4.18, 6.4.13, 6.4.14, 7.3.1 Отраслевого Соглашения.**

28. При составлении расписания учебных занятий избегать нерациональных затрат времени педагогических и научно-педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, обеспечивать непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать продолжительных перерывов между ними более 2 академических часов. Обеспечить оптимальный режим работы:

- для женщин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- для работников, совмещающих работу с обучением.

29. В случае введения в университете дежурства своевременно согласовывать с профкомом графики, порядок, размеры и виды компенсации.

### **СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:**

1. Периоды, на протяжении которых в Университете не осуществляется учебный процесс (образовательная деятельность) из-за санитарно-эпидемиологических, климатических обстоятельств, являются рабочим временем педагогических, научно-педагогических и других работников. В указанное время работники участвуют в выполнении других видов работ в соответствии с приказом ректора Университета.

2. Привлечение преподавателей, которые осуществляют индивидуальное обучение детей, к исполнению другой организационно-педагогической работы в каникулярный период осуществляется в рамках количества часов учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул.

3. Длительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском, продолжительностью

не более одного месяца, к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

4. Привлечение преподавателей в каникулярное время, которое не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, которые находятся в другой местности, осуществляется только с согласия работников.

**\*Основание: п.6.3 Отраслевого Соглашения.**

5. Установить работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск минимальной продолжительности 28 календарных дней.

Утверждать график предоставления отпусков по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, на который утверждается график, и доводить его до сведения работников.

**\*Основание: ч.1 ст. 13 Закона Донецкой Народной Республики «Об отпусках».**

При составлении графика отпусков учитывать семейные обстоятельства, личные интересы и возможность отдыха каждого работника.

Предоставлять супругам, работающим в Университете, право на ежегодный отпуск в один и тот же период.

6. Предоставлять ежегодные отпуска по желанию работника в удобное для него время в случаях, предусмотренных законодательством (ст.12 Закона «Об отпусках»), а также работникам, получившим (приобретшим) путевки на лечение или оздоровление через профком Университета, о которых профком заблаговременно информирует администрацию.

7. Предоставлять ежегодные отпуска полной продолжительности до наступления шестимесячного срока непрерывной работы в первый год работы в Университете по желанию работника в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 11 Закона «Об отпусках»).

Педагогическим, научно-педагогическим работникам Университета ежегодные отпуска полной продолжительности в первый и последующие рабочие годы предоставляются в период летних каникул независимо от времени принятия их на работу (часть 4 ст.11 Закона «Об образовании»).

8. Переносить работнику ежегодный отпуск на другой период или продлевать его в случаях, определенных законодательством (ст.14 Закона «Об отпусках»).

9. Отзывать работника из ежегодного отпуска только с его письменного согласия и в случаях, определенных законодательством (ст.15 Закона «Об отпусках»).

10. По просьбе работника разделять ежегодный отпуск на части с соблюдением порядка, установленного ст.15 Закона «Об отпусках».

11. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, работникам, работа которых связана с повышенной нервно-эмоциональной и интеллектуальной нагрузкой или выполняется в особых природных географических и геологических условиях и условиях повышенного риска для здоровья, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, утвержденным постановлением Совета Министров ДНР от 31.05.2016г. № 7-25 в зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и времени занятости работников в этих условиях (Приложение 2).

12. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение 3).

13. Предоставлять работникам дополнительные отпуска в связи с учёбой, творческий отпуск в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 23-26 Закона «Об отпусках»).

14. Предоставлять работникам родительские отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

15. В случаях, предусмотренных ст.22 Закона «Об отпусках» в обязательном порядке предоставлять работникам по их желанию отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью, определенной законодательством.

**\*Основание: п.6.4.9 Отраслевого Соглашения.**

16. По желанию работника выплачивать ему денежную компенсацию за неиспользованную часть ежегодного отпуска при условии, что продолжительность фактически предоставленных работнику основного и дополнительных отпусков не должна быть меньше 28 календарных дней (статья 17 Закона «Об отпусках»).

17. Обеспечить соблюдение работниками трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, бережное отношение и сохранность имущества Университета. Содействовать созданию в коллективе здорового психологического микроклимата.

18. Предупреждать возникновение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а в случае возникновения, обеспечить их решение в соответствии с действующим законодательством.

19. Обеспечить необходимые условия для эффективной работы комиссии по трудовым спорам.

#### **ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Содействовать соблюдению работниками трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, своевременного и точного выполнения распоряжений работодателя, трудовых и функциональных обязанностей, обеспечению сохранности и бережного отношения работников к имуществу университета.

2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства.

3. Своевременно рассматривать обоснованное письменное Представление стороны работодателя о расторжении трудового договора с работником, который является членом профсоюза, в случаях, предусмотренных законодательством. Уведомлять сторону работодателя о принятом решении в письменной форме в трёхдневный срок после его принятия.

4. Предоставлять работникам бесплатную правовую помощь и консультации о действующем законодательстве. В случае нарушения их трудовых прав представлять и отстаивать права работников в отношениях с работодателем в судебных органах. При необходимости, использовать средства профсоюза.

5. Разъяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации труда, их права и обязанности. Обеспечивать постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, организации, нормирования труда, распределения учебной нагрузки.

6. Активно и в полной мере реализовать права, предоставленные ему в соответствии с действующим законодательством.



7. Содействовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

## **РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.**

### **СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О СЛЕДУЮЩЕМ:**

1. Осуществлять оплату труда работников Университета на основании законов и других нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, Отраслевого Соглашения, данного коллективного договора, в пределах бюджетных ассигнований и внебюджетных средств (при возможности их использования).

*\* Ст.98 КЗоТ.*

2. Выплачивать вознаграждение за выполненную работу работникам университета на основе тарифной системы оплаты труда, включающей: тарифные ставки (должностные оклады), тарифную сетку разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационных характеристик работ, профессий и должностей, в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

3. Совместно рассматривать вопросы пересмотра фонда оплаты труда в случае увеличения (повышения) ставок заработной платы (должностных окладов), доплат, надбавок, вознаграждений, др. поощрительных и компенсационных выплат.

4. Вводить новые или изменять действующие в университете условия оплаты труда, премирования по согласованию с профкомом и уведомлять об этом работников.

*\* Основание: ст. 29 Закона «Об оплате труда».*

5. Своевременность и объемы выплаты заработной платы работникам не могут быть поставлены в зависимость от осуществления других платежей и их очередности и являются первоочередными. Все другие платежи осуществлять после выполнения обязательств по оплате труда.

*\*Основание: ст. 15, 24 Закона «Об оплате труда».*

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Обеспечивать в университете гласность условий оплаты труда, порядка выплаты надбавок, доплат, вознаграждений, др. поощрительных и компенсационных выплат в соответствии с утвержденными положениями.

2. Не принимать в одностороннем порядке решений, которые изменяют или ухудшают, установленные в коллективном договоре, условия оплаты труда (ст. 22 Закона «Об оплате труда», ст. 97 КЗоТ).

3. В соответствии со ст. 96, 97 КЗоТ согласовывать с профсоюзным комитетом условия оплаты труда в университете.

4. Совместно с профкомом до 30.11.2021 разработать и утвердить Положение о премировании, Положение об установлении надбавок и доплат, Положение о материальной помощи. Выплату вознаграждения по результатам работы за год, премирование работников осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом.

*\* Основание: ст.144 КЗоТ, \*Основание: ст. 44 Закона «Об образовании», п. 9.4.1 Отраслевого Соглашения.*

5. При заключении трудового договора в обязательном порядке доводить до сведения работника условия оплаты труда, размеры, порядок и сроки выплаты заработной платы, основания, согласно которым могут осуществляться удержания в случаях, предусмотренных законодательством.

О возникновении новых или изменении действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения в обязательном порядке сообщать работнику письменно не позднее, чем за два месяца до их введения, возникновения или изменения.

**\*Основание: ст. 29 Закона «Об оплате труда».**

6. Выплачивать научным, педагогическим и научно-педагогическим работникам надбавки за выслугу лет, научным работникам – за стаж научной работы, а другим работникам – согласно действующему законодательству.

**\*Основание: ст. 44 Закона «Об образовании», п. 9.4.1 Отраслевого Соглашения.**

7. При наличии финансирования выплачивать работникам заработную плату в денежном выражении два раза в месяц:

- аванс 16 числа;

- остаточный расчёт не позднее последнего дня текущего месяца.

В случае, когда день выплаты аванса или заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днём, их выплату производить накануне.

При наличии финансирования заработную плату за период ежегодного отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

**\*Основание: ст.24 Закона «Об оплате труда».**

8. При каждой выплате заработной платы уведомлять работников об общей сумме заработной платы с расшифровкой по видам выплат, размерах и основаниях удержаний, сумме зарплаты, причитающейся к выплате.

**\*Основание: ст. 30 Закона «Об оплате труда».**

9. Своевременно проводить индексацию заработной платы в связи с ростом индекса потребительских цен в соответствии с действующим законодательством.

**\*Основание: ст. 33 Закона «Об оплате труда».**

10. Осуществлять оплату труда в случаях, когда занятия не проводятся по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и т.д.), из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, при условии выполнения работниками своей работы в соответствии с их функциональными обязанностями. (Ориентировочный перечень таких работ для научно-педагогических сотрудников – Приложение 4).

**\*Основание: ст.113 КЗоТ, п.9.4.3 Отраслевого Соглашения.**

11. За время простоя, возникшего не по вине работника, при условии предупреждения работодателя, соответствующих должностных лиц о его начале, оплачивать в размере не ниже 2/3 ставки (оклада) работника. За время простоя, когда возникла ситуация, опасная для жизни или здоровья работника либо для окружающих его людей не по его вине, за ним сохраняется средний заработок.

**\*Основание: ст.113 КЗоТ, п.9.4.3 Отраслевого Соглашения.**

12. Сохранять за работником место работы и средний заработок за время прохождения медосмотров.

**\*Основание: п.9ч.2ст.22 Закона «Об охране труда»**

13. Выплачивать работникам выходное пособие при прекращении трудового договора:

- по основаниям, указанным в п. 6 ст.36 и пп.1, 2 и 6 ст.40 КЗоТ – в размере не менее среднего месячного заработка;

- вследствие призыва работника на военную службу – в размере двух минимальных зарплат;

- вследствие нарушения администрацией университета законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст.ст.38, 39 КЗоТ) – не менее трёхмесячного среднего заработка.

**\*Основание: ст.44 КЗоТ.**

14. Обеспечить работникам, которые по графику работы работают в ночное время (с 22 часов до 6 часов) дополнительную оплату в размере 40% должностного оклада (часовой тарифной ставки).

**\*Основание: п.7.4.5. Отраслевого Соглашения.**

15. Осуществлять оплату за работу в сверхурочное время, выходные, праздничные и нерабочие дни в соответствии с нормами действующего трудового законодательства (ст.ст. 106, 107 КЗоТ).

16. Осуществлять выплату заработной платы через учреждения банков в соответствии с действующим законодательством.

**\*Основание: ст. 24 Закона «Об оплате труда».**

17. Производить удержания из заработной платы работников только в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Не допускать удержания из выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые, согласно законодательству, взыскание не обращается (ст. 26 Закона «Об оплате труда»).

18. При увольнении работника выплату всех сумм, причитающихся ему от университета, производить в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

О начисленных суммах, причитающихся работнику при увольнении, в обязательном порядке письменно уведомлять работника перед выплатой указанных сумм.

**\*Основание: ст.116 КЗоТ.**

#### **ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Осуществлять контроль за соблюдением в университете законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной выплатой заработной платы. Представлять и защищать интересы работников в сфере оплаты труда. Содействовать в предоставлении работникам необходимой консультационной помощи по этим вопросам.

2. Контролировать распределение и использование средств фонда оплаты труда, вносить аргументированные предложения по повышению размера заработной платы, премий, компенсаций, доплат и надбавок, предоставлению льгот работникам.

3. Анализировать уровень средней заработной платы в университете, в отрасли, вносить предложения по усовершенствованию оплаты труда.

4. Проводить проверки начисления работникам заработной платы, размеров, оснований отчислений.

5. Поднимать вопрос о привлечении к дисциплинарной, административной ответственности в соответствии с законодательством лиц, виновных в невыполнении требований законодательства об оплате труда, условий Коллективного договора, касающихся оплаты труда (ст.ст. 45 КЗоТ, ст. 35, 36 Закона «Об оплате труда»).

6. Представлять интересы работника при рассмотрении его трудового спора относительно оплаты труда в комиссии по трудовым спорам (ст. 226 КЗоТ).

## **РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

**С целью создания здоровых и безопасных условий труда в Университете сторона работодателя обязуется:**

1. Разработать, по согласованию с профсоюзной стороной, и обеспечить выполнение комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предотвращению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий (Приложение 5).

**\*Основание: ст. 13 КЗоТ, ст. ст. 22, 28 ЗоОТ**

2. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами и работниками требований Закона ДНР «Об охране труда», нормативных правовых актов по охране труда, технологических процессов, графиков планово-предупредительных ремонтов оборудования и вентиляции.

3. Выполнить мероприятия по подготовке помещений образовательных организаций к работе в осеннее - зимний период в срок до 30 сентября.

Обеспечить на протяжении этого периода устойчивый температурный режим в учебных и производственных помещениях согласно установленным нормам.

4. При заключении трудового договора проинформировать под расписку работника об условиях труда, наличии на его рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, а также о его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях.

**\*Основание: КЗоТ ст. 29; ЗоОТ ст.ст. 10 п.2 , 11 п.1 п.п.2, 22 п.2 п.п. 11.**

5. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с разработанным с участием профсоюзной стороны графиком с Порядком ее проведения на территории ДНР и по ее результатам принимать меры относительно улучшения условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников и предоставления им соответствующих льгот и компенсаций.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 22 п.2 п.п. 8**

6. Бесплатно обеспечивать работников, которые работают на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам (Приложение 6).

**\*Основание: КЗоТ ст. 163; ЗоОТ ст.ст. 11 п. 1 п.п. 5, ст.12 п. 5 п.п. 4, ст.14 п.п.1,2, ст. 22 п.2 п.п. 2, 5.**

7. За счет средств предприятия осуществлять проведение расследование и вести учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве.

Обеспечить безусловное выполнение предложенных комиссией по расследованию несчастного случая на производстве организационно-технических мероприятий по каждому несчастному случаю.

**\*Основание: ЗоОТ ст 11 п.10, ст. 22 п.14.**

8. Проводить 1 раз в год с участием представителей профсоюзного комитета анализ причин возникновения несчастных случаев, аварий и профзаболеваний на производстве. В соответствии с выводами разрабатывать мероприятия по снижению и предотвращению травматизма и обеспечивать их выполнение.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 32. п.п.1,2.**

9. Выплачивать за счет средств университета одноразовую материальную помощь работнику, который получил производственную травму при выполнении им трудовых обязанностей, без постоянной потери трудоспособности в случае отсутствия вины пострадавшего в следующих размерах:

Срок нетрудоспособности (по больничному листу, календарные дни, месяцы)	Размер материальной помощи (условно: в процентах от гарантированной минимальной заработной платы пострадавшего или гарантированной минимальной заработной платы)
От 1 дн. до 10 дн.	20
От 10 дн. до 20 дн.	70
От 20 дн. до 1 месяца	100
От 1-го до 2-х месяцев	200
Более 2-х месяцев	300

Если комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим требований нормативных правовых актов по охране труда, размер единовременного пособия может быть уменьшен в порядке, предусмотренном законодательством, но не более чем на 50% (Приложение 7)

В таком случае степень вины пострадавшего устанавливает комиссия по охране труда предприятия.

Нарушения пострадавшим требований нормативных актов по охране труда, с которыми он не был знаком вследствие несвоевременного или некачественного проведения обучения и инструктажа по вопросам охраны труда, необеспечения необходимыми нормативными документами, не является основанием для уменьшения ему размера единовременной помощи или возмещения ущерба.

10. Создать для работников, которые получили инвалидность в данном учреждении, условия труда для дальнейшего выполнения ими трудовых обязанностей согласно медицинским заключениям или организовать их переобучение, переквалификацию или предоставить надомную работу.

**\*Основание: КЗоТ ст. 172; ЗОСЗИ ст. 20; ЗоОТ ст. 16 п.п.3,4; ст. 18 п.п.1,2.**

11. Сохранять среднюю заработную плату за работником на период прекращения работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья, или работников, которые его окружают, и окружающей среды. Факт наличия такой ситуации подтверждается специалистом по охране труда предприятия с участием представителя профсоюза, а также страхового эксперта, а в случае возникновения конфликта – соответствующим государственным органом надзора за охраной труда с участием представителя профсоюза.

**\*Основание: КЗоТ ст. 153; ЗоОТ ст. 12 п. 5 п.п.2,5**

12. Проводить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка в случае расторжения трудового договора по инициативе работника из-за невыполнение администрацией законодательства об охране труда, условий коллективного договора по этим вопросам.

**\*Основание: КЗоТ ст. 44; ЗоОТ ст. 12 п. 5 п.п. 6.**

13. Отчислять средства на охрану труда предприятия в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда, при наличии внебюджетных средств - 0,5%.

Использовать средства по согласованию с профсоюзной стороной на выполнение комплексных мероприятий, которые обеспечивают достижение установленных нормативов по охране труда.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 28. п.3**

14. В соответствии с действующим законодательством обеспечить осуществление общеобязательного государственного социального страхования работников предприятия от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**\*Основание: ЗоОТ ст.ст. 10 п.4, 22 п.2 п. п.18.**

15. Оборудовать кабинет охраны труда в Университете в соответствии с Типовым положением о кабинете охраны труда.

16. За счет средств Университета проводить обучение представителей профсоюза, членов комиссии по вопросам охраны труда, уполномоченных наемными работниками структурных подразделений по вопросам охраны труда, по согласованию с администрацией Университета предоставлять им свободное от основной работы время (до 3 часов в неделю) с сохранением заработной платы для привлечения к проверкам состояния условий, безопасности труда и расследования несчастных случаев.

17. Проводить инструктажи, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда по установленным графикам работников учреждений, в том числе один раз в год работников, занятых на работах с повышенной опасностью или там, где есть потребность в профессиональном отборе в соответствии с Типовым положением о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 25.**

18. Проводить дни охраны труда в Университете с участием представителей профсоюзной стороны.

19. Не привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда и в ночные смены, к подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы (Приложение 9).

**\*Основание: ЗоОТ ст. 17 п. п. 1, 2, 6, 8.**

20. Не привлекать несовершеннолетних (в возрасте от 14 до 18 лет) к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, подъему и перемещению

предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы (Приложение 10). Не привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам по выходным дням.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 17 п. п. 5,6,7, 8.**

21. Разработать с участием профсоюзной стороны Положение о системе стимулирования охраны труда в Университете. Установить по результатам аттестации рабочих мест надбавки лицам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение 11).

По представлению профсоюзной стороны, комиссии по вопросам охраны труда или руководителя структурного подразделения поощрять инициативных работников, которые отличились в осуществлении мероприятий по повышению безопасности и улучшению условий труда, увеличением размера вознаграждения за общие результаты труда.

**ЗоОТ ст. 28 п.6.**

#### **Работники университета обязуются:**

1. Изучать и выполнять требования нормативных правовых актов по охране труда, правил эксплуатации машин, механизмов, оборудования и других средств производства.

**\*Основание: ЗоОТ ст 23. п.1 б)**

2. Применять средства индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных правилами охраны труда.

**\*Основание: ЗоОТ ст 23. п.1 в)**

3. Проходить в установленном порядке и сроки предварительный и периодический медицинские осмотры.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 23. п.1 е)**

4. Своевременно информировать соответствующее должностное лицо о возникновении опасных и аварийных ситуаций на рабочем месте, участке, в структурном подразделении. Лично принимать посильные меры относительно их предотвращения и устранения.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 23. п.1 д)**

5. Рационально использовать имущество предприятия, не допускать его повреждения или уничтожения.

#### **Профсоюзная сторона обязуется:**

1. Осуществлять контроль за соблюдением стороной работодателя законодательства об охране труда, созданием и обеспечением безопасных и безвредных условий труда, надлежащих производственных и санитарно – бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае выявления нарушений требовать их устранения.

**\*Основание: КЗоТ ст. 160; ЗоОТ ст. 46 п. п. 1-4 ЗоПС ст. 38 п.13. ст. 31п.2**

2. Представлять интересы работников в решении вопросов охраны труда, в случаях, определенных действующим законодательством, вносить работодателю соответствующие представления.

**\*Основание: КЗоТ ст. 244; ЗоПС ст.ст. 21, 23 п. 3, 26 п.1, 37 п. 3, 38 п.16**

2. Информировать работников об их правах и гарантиях в сфере охраны труда, изменениях в законодательстве по охране труда.

3. В случае угрозы жизни или здоровью работников требовать от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, участках, цехах на время, необходимое для устранения этой угрозы.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст. 31 п.п.4,5.**

4. Осуществлять контроль за предоставлением льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях, возмещением вреда, причиненного здоровью работника.

**\*Основание: ЗоПС ст. 31 п.2.**

5. Оказывать юридическую, методическую и практическую помощь по вопросам возмещения ущерба работникам в случае повреждения здоровья на производстве.

**\*Основание: ЗоПС ст 21 п.п.2-4.**

6. Контролировать устранение причин несчастных случаев, определенных комиссиями по их расследованию, своевременное и полное возмещение ущерба и выплату единовременной помощи потерпевшим и семьям погибших на производстве, а также наличие и полноту инструкций по охране труда для всех профессий, ведение соответствующей документации по охране труда (журналов инструктажей по охране труда, периодических осмотров оборудования, средств повышенной опасности на соответствие их требованиям нормативных документов и т.п.).

**\*Основание: ЗоПС ст. 38 п.12; ЗоОТ ст. 46.**

7. Организовать совместно с администрацией проведение ежегодного смотра – конкурса состояния условий и охраны труда, подводить его итоги.

**\*Основание: п.8.1.14 Отраслевого Соглашения**

8. Принимать участие:

- в разработке программ, положений, нормативных правовых документов по вопросам охраны труда в Университете.

**\*Основание: ЗоПС ст. 20.**

- в организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.**

- в управлении общеобязательным государственным социальным страхованием работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**\*Основание: КЗоТ ст. 258-1; ЗоПС ст. 26.**

- в проведении аттестации рабочих мест; по ее результатам вносить предложения относительно улучшений условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников, предоставления им соответствующих льгот и компенсаций.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 31,46; ЗоПС ст. 38 п.12; Пр. ГКГТН от 28.08.15 № 355.**

- в проведении проверки знаний должностных лиц и других категорий работников по охране труда.

**\*Основание: ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.**

## **РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

### **СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:**

При возможности использования внебюджетных средств Университета совместно формировать, распределять средства университета на социальные, культурно-массовые,



спортивно-оздоровительные и жилищно-бытовые мероприятия и расходовать их исходя из приоритетов и реальных финансовых возможностей университета в соответствии с утвержденной сметой на следующие мероприятия:

- развитие и надлежащее содержание (ремонт, реконструкцию) объектов социальной сферы.

- выдачу работникам путевок для лечения, отдыха и оздоровления, в детские оздоровительные учреждения с частичной оплатой за счет средств университета до 50 %.–Выдачу бесплатных путевок многодетным работникам.

- частичную компенсацию оплачиваемых работником затрат на ритуальные услуги в связи со смертью близких родственников (в соответствии с Положением о материальной помощи);

При наличии средств предоставлять при выходе на пенсию помощь:

- научно-педагогическим и научным работникам – в размере до трех окладов за счет собственных средств университета;

- другим категориям работников – в размере должностного оклада (ставки зарплаты) за счет собственных средств университета.

**\*Основания: п.9.4.4 Отраслевого Соглашения**

#### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Обеспечить предоставление всем категориям работников материальной помощи, в том числе на оздоровление, в сумме до одного должностного оклада в год (материальная помощь на погребение указанным выше размером не ограничивается), выплату премий в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы в пределах фонда заработной платы, утвержденного в сметах.

**\* Основание: п. 9.4.2 Отраслевого Соглашения**

2. Своевременно и в полном объеме перечислять взносы на общеобязательное государственное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

3.Создавать надлежащие условия для деятельности комиссии по социальному страхованию университета.

4. После вступления в действие статьи 46 Закона «О профсоюзах» ежемесячно перечислять профкому средства на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу в размере не менее 0,3 % фонда оплаты труда университета.

**\*Основание: ст.250 КЗоТ, ст.46 Закона «О профессиональных союзах». Размер этих отчислений определяется Коллективным договором, но не может быть менее чем 0,3 % фонда оплаты труда.**

5. Обеспечить сохранение архивных документов, в соответствии с которыми осуществляется оформление пенсий, инвалидности, получения льгот и компенсаций, определенных законодательством.

6. Содействовать работникам в назначении им различных видов пенсий.

7. Организовать пункты общественного питания, действующие в Университете, (столовую, буфет) для обеспечения сотрудников, студентов горячим и диетическим питанием.

8. Создать условия для прохождения педагогическими, научно – педагогическими работниками – женщинами, имеющими детей в возрасте до 14 лет, курсов повышения квалификации и переподготовки по месту проживания без направления их в командировки.

9. По заявке профкома предоставлять транспортные средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, организованных для работников и их семей.

10. Обеспечить надлежащее содержание, уборку социально-бытовых помещений и сохранение личных вещей (одежды, обуви) работников в раздевалках.

11. Принимать меры по снижению заболеваемости работников. Совместно с профкомом проводить анализ состояния временной нетрудоспособности в университете и причин заболеваний

#### **ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Контролировать целевое использование средств на выплату социальных льгот, проведение культмассовых мероприятий. Доводить информацию до членов трудового коллектива.

2. Осуществлять контроль за своевременной и полной уплатой работодателем страховых взносов на общеобязательное государственное социальное страхование, своевременным материальным обеспечением работников выплатами по социальному страхованию. Представлять интересы работников в комиссии по социальному страхованию.

3. Содействовать проведению оздоровления, семейного отдыха и лечения работников, организовывать оздоровление детей сотрудников в детских здравницах.

4. Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурных и оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей.

5. Осуществлять контроль за работой и содержанием объектов социальной сферы (столовых, буфетов, медпунктов, общежитий, бытовых помещений и т.д.). По результатам проверок составлять соответствующие акты и доводить их до сведения администрации. При необходимости, требовать устранения выявленных недостатков.

*\*Основание: ст.41 Закона «О профсоюзах».*

6. Знакомить членов трудового коллектива с новыми нормативными документами по вопросам жилищного законодательства, социального страхования и пенсионного обеспечения, предоставлять методическую и консультативную помощь по вопросам социальной защиты.

### **РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

**СТОРОНА РАБОТОДАТЕЛЯ** признает профсоюзный комитет полномочным представителем интересов работников, работающих в Университете, и согласует с ним приказы и другие локальные нормативные акты по вопросам, являющимся предметом этого договора.

#### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Обеспечивать реализацию прав и гарантий деятельности профсоюза, установленных действующим законодательством, не допускать вмешательства в его деятельность, ограничения прав профсоюза или препятствий к их осуществлению.

**\*Основание: ст.243 КЗоТ, ст.ст.5, 10, 40-45 Закона «О профсоюзах».**

2. Для обеспечения деятельности профкома, проведения собраний работников Университета предоставлять бесплатно помещения со всем необходимым оборудованием, связью, отоплением, освещением, уборкой, охраной. Обеспечивать профсоюзной организации возможность размещать собственную информацию в помещениях и на территории Университета в доступных для работников местах.

**\*Основание: ст.249 КЗоТ, ст.ст.41, 45 Закона «О профсоюзах».**

3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и безвозмездно удерживать из заработной платы и перечислять, в безналичном порядке в день выплаты заработной платы работникам, на счет профкома членские взносы.

**\*Основание: ст.45 Закона «О профсоюзах».**

4. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своих производственных или служебных обязанностей, свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для выполнения ими полномочий и общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на все время участия в работе выборных профсоюзных органов, но не менее двух часов в неделю.

**\* Статья 42 Закона «О профсоюзах».**

5. Освобождать членов профсоюзных органов от работы с оплатой в размере среднего заработка на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов и президиумов, координационных советах.

**\*Основание: ст.42 Закона «О профсоюзах».**

6. Обеспечивать членам выборных профсоюзных органов университета и представителям профсоюзных органов высшего уровня:

- возможность беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Университете, знакомиться с документами, касающимися трудовых прав и интересов работников;

- запрашивать и получать от работодателя, других должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий труда, выполнения коллективных договоров и соглашений, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав работников;

- непосредственно обращаться по профсоюзным вопросам письменно или устно к ректору и другим должностным лицам;

- проверять работу подразделений питания, здравоохранения, детских учреждений, общежитий, транспортных подразделений, предприятий бытовых услуг, принадлежащих университету или его обслуживающих;

- проверять расчеты по оплате труда и государственному социальному страхованию, использованию средств для социальных, культурных и жилищных мероприятий;

- инициировать перед ректором вопрос о приостановлении ведения работ в Университете в случае грубых нарушений правил техники безопасности и охраны труда;

- размещать информацию о деятельности Профсоюза в помещениях и на территории Университета в доступных для работников местах, СМИ университета.

**\*Основание: ст.248 КЗоТ, ст.41 Закона «О профсоюзах».**

7. Распространять на выборных и штатных работников органов профсоюза социальные льготы и поощрения.

По истечении срока полномочий работникам, уволенным с работы в связи с избранием их в состав профсоюзных органов, предоставлять предыдущую работу или с согласия работника другую равноценную работу в Университете.

**\*Основание: ст.43 Закона «О профсоюзах», п.11.3.2, 11.3.3 Отраслевого Соглашения.**

8. Рассматривать в течение 7 дней требования и предписания профсоюзных органов об устранении нарушений законодательства о труде и коллективного договора, о результатах рассмотрения и принятых мерах по устранению нарушений сообщать лицу, направившему предписание или требование.

9. По требованию профсоюзной стороны предоставлять в недельный срок соответствующие документы, информацию и пояснения, касающиеся соблюдения законодательства о труде, условий труда, выполнения коллективного договора, социально-экономических прав работников и развития Университета.

В случае задержки выплаты заработной платы по требованию профсоюзных органов предоставлять информацию о наличии средств на счетах Университета или получать такую информацию в банковских учреждениях и предоставлять профсоюзному органу.

**\*Основания: ст.ст.41, 47 Закона «О профсоюзах».**

10. По запросу профсоюзной стороны предоставлять возможность проверять расчеты по оплате труда и государственного социального страхования, использования средств на социальные, культурные и жилищно-бытовые мероприятия.

**\*Основания: ст.41 Закона «О профсоюзах».**

11. Обеспечить участие профсоюзной стороны в подготовке проекта, внесения изменений и дополнений в Устав Университета, обязательное рассмотрение ее предложений.

12. Предоставлять возможность работникам, являющимся членами выборных профсоюзных органов, осуществлять их полномочия. Изменение существенных условий их трудового договора, размеров оплаты труда, перевод по инициативе работодателя на другую работу, увольнение по инициативе работодателя производить только по предварительному согласию данных работников, а при его отсутствии – с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а в отношении руководителя профсоюзного органа, профсоюзного представителя – вышестоящего профсоюзного органа.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа – без согласия вышестоящего органа профсоюза.

**\*Основание: ст.42 Закона «О профсоюзах».**

13. Не допускать увольнения работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, а также представителей профсоюза по инициативе работодателя в течение двух лет после окончания срока, на который они избирались, кроме случаев полной ликвидации Университета, выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или совершения работником действий, за которые законодательством

предусмотрена возможность увольнения с работы (кроме случаев досрочного прекращения полномочий в профсоюзных органах в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей или по собственному желанию, обусловленному состоянием здоровья).

**\*Основание: ст.44 Закона «О профсоюзах».**

14. Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно в пользование здания, помещения, сооружения и другие объекты социально-культурного назначения, базы отдыха, учреждения оздоровления и отдыха детей, находящиеся на балансе Университета либо арендованные им, для проведения культурно-просветительной, физкультурной работы, организации отдыха и оздоровления работников и членов их семей.

**\*Основание: ст.45 Закона «О профсоюзах».**

15. На принципах социального партнерства проводить встречи, консультации, информировать профсоюзный комитет о планах и направлениях развития Университета.

16. По приглашению профсоюзного комитета принимать участие в мероприятиях, проводимых профсоюзной стороной.

17. Привлекать представителей профсоюзной организации к работе в рабочих и совещательных органах Университета.

**\*Основание: п.11.3.4, 11.1.3 Отраслевого Соглашения.**

#### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

С целью обеспечения реализации положений этого договора, осуществления контроля за его выполнением СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

1. Определять должностных лиц, ответственных за выполнение условий договора, и устанавливать сроки выполнения этих условий (Приложение 13).

2. Обеспечить осуществление контроля выполнения Коллективного договора рабочей комиссией представителей сторон, в соответствии с установленным ею порядком.

Периодически проводить, но не реже одного раза в год, встречи представителей сторон, на которых информировать стороны о ходе выполнения положений Коллективного договора. Результаты проверки выполнения обязательств договора оформлять соответствующим Актом (Приложение 14).

3. Предоставлять полномочным представителям сторон имеющуюся в наличии информацию и документы, необходимые для осуществления контроля за выполнением договора.

**\*Основание: ст.47 Закона «О профсоюзах».**

4. Рассматривать итоги выполнения коллективного договора (выводы рабочей комиссии и отчеты первых лиц сторон, подписавших коллективный договор, о реализации принятых обязательств) на общем собрании (конференции) трудового коллектива 1 раз в год.

**\*Основание: ст.20 КЗоТ.**

5. В случае возникновения спорных вопросов по применению отдельных норм этого договора совместно предоставлять соответствующие разъяснения, документально оформленные совместным решением, приказом и т.д.

6. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора по вине конкретного должностного лица, оно несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7. В случае несвоевременного выполнения, невыполнения обязательств, положений анализировать причины и принимать срочные меры по обеспечению их реализации.

8. Коллективный договор подписан в трех экземплярах, два из которых хранятся у каждой из Сторон и имеют одинаковую юридическую силу; третий экземпляр подается в орган, осуществляющий уведомительную регистрацию Коллективного договора.

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ** отпечатать, опубликовать, размножить текст Коллективного договора и направить его на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения администрации Ворошиловского района г.Донецка в течение 10 рабочих дней со дня его подписания сторонами в соответствии с порядком, установленным разделом 5 Постановления Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5.

**Профсоюзный комитет ОБЯЗУЕТСЯ** требовать от собственника или уполномоченного им органа расторжения трудового договора с ректором университета, если он нарушает законодательство о труде и не выполняет обязательства по коллективному договору.

*\*Основания: ст.45 КЗоТ, ст.34 Закона «О профсоюзах».*

**РЕКТОР**

**А.Я.Аноприенко**

**По поручению трудового коллектива**

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА**

**С.А.Селивра**



Приложение 1

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППОР ГОУВПО

«ДОННТУ»

С.А. Селивра

**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**Образец уведомления второй стороны о начале ведения переговоров (консультаций) по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор**

В соответствии с Коллективным договором от \_\_\_\_ (сторона) уведомляет другую сторону о предложении начать переговоры по внесению изменений (дополнений) в Коллективный договор исходя из (указываются причины).

Подпись

Дата

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ТШОР ГОУВПО

«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которые имеют право  
на ежегодный дополнительный отпуск за работу  
с вредными и тяжелыми условиями труда**

№№ п / п	Название профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Уборщик производственных и служебных помещений, занятый уборкой общих уборных и санузлов	4
2	Газосварщик, который выполняет работы в закрытых помещениях	7
3	Газосварщик, который выполняет внешние работы	4
4	Электросварщик ручной сварки, который выполняет работы в закрытых помещениях	7
5	Электросварщик ручной сварки, который выполняет внешние работы	4
6	Заведующий лабораторией, старший лаборант, лаборант, техник, ведущий инженер, инженер, младший научный сотрудник кафедры общая, физическая и органическая химия, химической технологии топлива, прикладной экологии и охраны окружающей среды, младший научный сотрудник	4
7	Маляр	4
8	Слесарь центра спортивных сооружений, лаборант химического анализа	3
9	Слесарь-сантехник	4



к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ЦПОР ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников с ненормированным рабочим днем

№№ п/п	Название профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Руководители университета, их заместители и помощники: - ректор, - первый проректор, - проректор, - помощник проректора	5
2	Руководители структурных подразделений: - главный механик, - главный энергетик	5
3	Главные специалисты: - главный бухгалтер, - заместитель главного бухгалтера	5
3	Директора: - директор студгородка, - заместитель директора студгородка	3
4	Водитель автомобиля	3

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ЦПОР ГОУВПО

«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**Перечень работ, которые должен выполнять  
профессорско-преподавательский состав  
в случае отсутствия учебного процесса**

В тех случаях, когда невозможно проводить занятия со студентами (стихийное бедствие, военные действия и другие) научно-педагогический состав университета выполняет другие виды работ: дома, в научно-технической библиотеке, аудиториях университета. К этим работам относятся:

- разработка новых лекций;
- разработка методических пособий для новых курсов;
- подготовка научных статей и других материалов с применением компьютерной техники;
- подготовка материалов для студенческой научно-исследовательской работы;
- подготовка диссертаций;
- другие виды работ, связанные с совершенствованием учебного процесса.

Для выполнения указанных работ каждый преподаватель составляет план работы, который утверждается заведующим кафедрой. По окончании непредвиденных событий преподаватель представляет отчет о выполнении плана, который должен быть утвержден на заседании кафедры.

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ППО ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

### КОМПЛЕКСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предотвращению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и пожаров на 2021 год

Наименование мероприятий	Эффективность мероприятия	Стоимость работ (руб.)	Срок выполнения	Лица, ответственные за выполнение
2	3		4	5
Организовать обучение должностных лиц и специалистов по охране труда, Нормам и Правилам в области промышленной безопасности	Обеспечение профилактических мер по предупреждению производственного травматизма	30000	3-4 кв.	Первый проректор А.А. Каракозов, Гл. бухгалтер О.Л. Локтионова, Нач.отдела ОТ Т.И. Поспеева
Провести аттестации рабочих мест по условиям труда	Установление льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда	50000	3 кв.	Проректор И.Л. Щербов, Гл. бухгалтер О.Л. Локтионова, Пр. профкома С.А. Селивра, Нач.отдела ОТ Т.И. Поспеева
Обеспечить приобретение специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной и коллективной защиты	Предупреждение профессиональных заболеваний, производственного травматизма	539000	3-4 кв.	Помощник ректора Е.В. Предеин, Гл. бухгалтер О.Л. Локтионова
Приобрести/пополнить медицинские аптечки	Оказание первой помощи	15000	3 кв.	Помощник ректора Е.В. Предеин, Гл. бухгалтер О.Л. Локтионова
Обеспечить работников, занятых на работах с загрязнением рук, моющими средствами (мылом)	Обеспечение санитарно-гигиенических требований	8000	3 кв.	Помощник ректора Е.В. Предеин, Гл. бухгалтер О.Л. Локтионова
Проведение госпроверки приборов дозиметрического контроля	Предупреждение аварий	2000	4 кв.	Зав.каф. «Физика» ФМТ А.Ф. Волков

\* Мероприятия проводят в пределах доведенных объемов бюджетных ассигнований

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ПШОР ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым выдается  
бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства  
индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии и должностей	Наименование спецодежды, спец. обуви и других средств защиты	Срок носки, месяц
1.	Дворник	Куртка дорожная (сигнальная) Сапоги кирзовые (ботинки кожаные)	12 24
2.	Уборщики производственных и служебных помещений, занятые на работах с применением дезинфицирующих средств (дезактин, хлорантоин и другие)	Респиратор РУ-67М (РУ-60М марки "А")	до износа
		Фартук из прорезиненной ткани.	6
		Очки типа ПО-2 (ПО-3), или "моноблок"	до износа
		Шапка хлопчатобумажная, или косынка хлопчатобумажная.	12
3.	Лифтер, занятый уборкой кабин лифтов, приемков с применением дезинфицирующих средств.	Респиратор РУ-67М (РУ-60М марки "А")	до износа
		Фартук из прорезиненной ткани.	6
		Очки типа ПО-2 (ПО-3), или "моноблок"	до износа
		Шапка хлопчатобумажная, или косынка хлопчатобумажная	12
		Перчатки хлопчатобумажные или перчатки на трикотажной основе	3
	Перчатки резиновые на трикотажной основе	3	
4.	Ведущий инженер, старший лаборант, лаборант, техник, занятые на работах с использованием химических веществ	Полотенце х/б	6
		Перчатки тонкие резиновые	до износа
5.	Каменщик-облицовщик, штукатур, маляр, слесарь-электрик по ремонту, электрослесарь дежурный по ремонту оборудования, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляций	Предупредительный пояс	до износа
		Каска (при выполнении ремонтных работ на высоте), варежки комбинированные для рабочих группы капитального ремонта, мастерских, отдела главного механика	до износа
6.	Столяр	Ботинки кожаные	12

7.	Электрослесарь дежурный по ремонту оборудования	Куртка х/б на прокладке, которая утепляет	36
		Ботинки кожаные	12
		Защитная каска	до износа
8.	Ведущий инженер, преподаватель кафедры электрометаллургии	Костюм грубошерстный	24
		Ботинки кожаные	24
9.	Уборщик производственных и служебных помещений, независимо от назначения помещения, которое убирается	Перчатки резиновые на трикотажной основе	3
		Халат х/б темный - 2 шт.	24
10.	Слесарь-сантехник, занятый на работах по чистке канализационных колодцев	Полукомбинезон с полимерным покрытием для ношения поверх рабочего костюма	12
		Куртка с полимерным покрытием для ношения поверх рабочего костюма	12
		Гидрокостюм для чистки канализационных колодцев	12

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ШПОР ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**ПОРЯДОК**

**уменьшения размера единовременного пособия, которое предоставляется потерпевшему от несчастного случая на производстве, если несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим требований нормативных актов об охране труда**

Вид осуществленного пострадавшим нарушения, который стал причиной несчастного случая	Размер уменьшения помощи, % (условно)
Выполнение работы в нетрезвом состоянии, если это состояние было признано одной из причин несчастного случая	50
Неоднократные сознательные нарушения требований нормативных актов об охране труда, за которые раньше налагались дисциплинарные взыскания, выносились соответствующие документально оформленные предупреждения	50
Первое сознательное нарушение требований безопасности при выполнении работ или обслуживании объектов повышенной опасности	15-25
Первое сознательное нарушение правил техники безопасности труда во время обслуживания машин, механизмов, оборудования, технологических процессов, которые не являются объектами повышенной опасности	5-10
Неиспользование выданных работнику средств индивидуальной защиты, предусмотренных правилами и нормами, если нарушения было:	
Первым	10-20
Повторным	30-40

- *Носит рекомендательный характер*

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ЦНОР ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, которым выдается безвозмездно мыло, моющие и обезвреживающие средства**

№№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Количество мыла на месяц, грамм/чел.
1	Химические и технологические лаборатории: ведущий инженер, инженер, , техник, ст. лаборант, лаборант.	согласно типовых норм
2	Научно-техническая библиотека: библиотекарь.	
3	Административно-хозяйственная часть: уборщик производственных и служебных помещений, дворник, слесарь-сантехник, слесарь- электрик по ремонту электрооборудования, электрослесарь дежурный по ремонту оборудования, штукатур, машинист насосных установок, столяр, маляр, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционеров, плотник, газосварщик, электросварщик ручной сварки, архивариус, лифтер, электромеханик по лифтам, лаборант химического анализа, слесарь центра спортивных сооружений, кладовщик, грузчик, слесарь, токарь, кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов, водитель автомобиля, каменщик.	

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ППОР ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**НОРМЫ**

**подъема и перемещения тяжелых предметов женщинами**

Характер работ	Предельно допустимая масса (кг).
подъем и перемещение грузов при чередовании с другой работой (до 2 раз в час)	10кг;
подъем и перемещение грузов постоянно в течение рабочей смены	7 кг

\*Суммарный вес груза, который перемещается в течение каждого часа рабочей смены, не должен превышать: с рабочей поверхности — 350 кг; с пола — 175 кг.



к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель ЦПОР ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**  
Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМЫ**  
**подъема и перемещения тяжелых предметов**  
**несовершеннолетнему во время кратковременной**  
**и продолжительной работы**

Возраст несовершеннолетних (годы)	Предельная норма веса груза (кг)			
	Временная работа		Продолжительная работа	
	юноши	девушки	юноши	девушки
14 лет	5	2,5	-	-
15 лет	12	6	8,4	4,2
16 лет	14	7	11,2	5,6
17 лет	16	9	12,6	6,3

**КОММЕНТАРИЙ:**

Временная работа - 1 - 2 поднятия и перемещения груза; продолжительная - более чем 2 поднятия и перемещения груза на протяжении 1 часа рабочего времени. ГОДЫ определяются как число полных лет, которые отчитываются от даты рождения. В груз включается груз тары и упаковки

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ЦПОР ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей рабочих, занятых на работах с вредными  
условиями труда, при выполнении которых устанавливается  
надбавка в размере 12 % оклада**

№№ п /п	Наименование производств, цехов	Наименование профессий, должностей
1	Кафедры: общей, физической и органической химии, химической технологии топлива, прикладной экологии и охраны окружающей среды, строительства зданий, подземных сооружений и геомеханики	Зав. лабораторией, старший лаборант, лаборант, техник, ведущий инженер, инженер
2	Административно-хозяйственная часть	Газосварщик, электросварщик ручной сварки, маляр, штукатур, слесарь
3	Центр спортивных сооружений	Лаборант химического анализа, слесарь, директор

Приложение 12

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО ГОУВПО

«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

**ГРАФИК**

Работы (сменности) \_\_\_\_\_  
(название подразделения)  
на \_\_\_\_ год

Цех, участок, отдел	Смена	Начало/окончание работы	Перерыв на обед	Другие виды перерывов
---------------------	-------	-------------------------	-----------------	-----------------------

**КОММЕНТАРИЙ:**

При многосменном графике работы необходимо предусмотреть порядок перехода работников с одной смены в другую, график составляется на год.

Приложение 13



**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППОР ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра



**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

К Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024

**Список должностных лиц, ответственных за  
выполнение условий договора**

№ п/п	Раздел Коллективного договора	Ответственный за выполнение условий Коллективного договора от стороны работодателя	Ответственный за выполнение условий Коллективного договора от стороны профсоюзной организации
1.	1. Общие положения	Ректор	Председатель профсоюзной организации работников
2.	2. Производственно - экономическая деятельность и развитие Университета	Ректор, проректор, главный бухгалтер	Председатель профсоюзной организации работников, заместитель председателя профсоюзной организации работников
3.	3. Обеспечение продуктивной занятости	Ректор, проректоры, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений	Председатель профсоюзной организации работников, руководитель комиссии по аналитическо-правовой работе и условиям оплаты труда профсоюзной организации работников
4.	4. Трудовые отношения, режим труда и отдыха	Ректор, проректоры, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений	Председатель профсоюзной организации работников, председатель комиссии охраны труда и техники безопасности профсоюзной организации работников
5.	5. Оплата труда	Ректор, проректоры, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений	Председатель профсоюзной организации работников, председатель комиссии по аналитическо-правовой работе и условиям оплаты труда профсоюзной организации работников

6.	6. Условия и охрана труда	Ректор, проректор, в полномочия которого входит организация административно-хозяйственной работы, главный бухгалтер, деканы, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений	Председатель профсоюзной организации работников, председатель комиссии охраны труда и техники безопасности профсоюзной организации работников
7.	7. Социальные льготы, гарантии и компенсации	Ректор, проректоры, главный бухгалтер, деканы, руководители структурных подразделений	Председатель профсоюзной организации работников, председатель комиссии по аналитическо-правовой работе и условиям оплаты труда профсоюзной организации работников
8.	8. Гарантии деятельности профсоюзной организации	Ректор, проректоры, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений	Председатель профсоюзной организации работников, руководитель школы профсоюзного актива профсоюзной организации работников

Приложение 14

к Коллективному договору ГОУВПО «ДОННТУ»  
на период с 01.09.2021 по 31.08.2024

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППОР ГОУВПО  
«ДОННТУ»

С.А. Селивра

**УТВЕРЖДАЮ:**

Ректор ГОУВПО «ДОННТУ»

А.Я. Аноприенко

Образец акта встречи представителей,  
по информированию сторон о ходе выполнения Коллективного договора

**АКТ**

Результатов встречи представителей сторон работодателя и профсоюза по вопросу информирования о ходе выполнения Коллективного договора

От \_\_\_\_\_

Мы, нижеподписавшиеся лица, являющиеся представителями сторон работодателя и профсоюза, определенные п.п. 19,20 «Заключительных положений» Коллективного договора, составили настоящий акт о том, что в результате рассмотрения вопросов, поставленных с обеих сторон о ходе выполнения договора, установлено:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

По нижеперечисленным вопросам приняты следующие решения: 1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_ Акт подписали:

Сторона работодателя:

Профсоюзная сторона:

В данном коллективном договоре

*Государственного профессионального*

*университета*

*«Донецкий национальный*

*университет»*

(полное наименование предприятия,

учреждения, организации, физического

лица - предпринимателя)

прошито и пронумерован

*46 (сорок шесть) листов*

От работников:

*Александр Александрович*

(ФИО)

(подпись)

МП (при наличии)

От работодателя:

*Александр Александрович*

(ФИО)

(подпись)

МП (при наличии)

*сверено 46 (сорок шесть) листов  
и экземпляры ЧКЗУН Дир. Александрович А.В.*