

От работников:
Председатель ППО работников
ФГБОУ ВО «Донецкий национальный
технический университет» Общероссийского
Профсоюза образования в Донецкой
Народной Республике



Лазебная Л.А.

(должность, Ф.И.О.)

(подпись)

МП

2024 года

От работодателя:
Ректор ФГБОУ ВО «ДонНТУ»
Аноприенко А.Я.



(должность, Ф.И.О.)

(подпись)

МП

2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

на период
с « 17 » июля 2024 года по « 15 » июля 2027 года

принят на конференции трудового коллектива
протокол № 1 от «16» июля 2024 года

Почетная Народная Республика
Управление труда и заработной платы
Исполнительная администрация Ворошиловского
района г. Донецка

Уведомительная регистрация
коллективного договора ФГБОУ ВО «ДонНТУ»
Проведена 08 августа 2024 года
Регистрационный номер 61-53/ЖР
Федерации

Аноприенко А.Я. главный специалист

2024

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ	5
РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	6
РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	10
РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	17
РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	22
РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ	23
РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	25
РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	27
РАЗДЕЛ XI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ	29
РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	31
РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	31

Настоящий Коллективный договор является правовым актом социального партнёрства, который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, и иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики и Профессиональным союзом работников образования и науки Донецкой Народной Республики, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет» регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и трудовым коллективом на основе взаимного согласования интересов сторон с целью защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

Сторонами Коллективного договора (далее Договор) являются:

– Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный технический университет» (далее – Университет) в лице ректора Аноприенко Александра Яковлевича, действующего на основании Устава Университета (далее - Работодатель), с одной стороны;

– коллектив работников Университета, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет» Лазебной Людмилы Александровны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - представитель Работников), с другой стороны.

Коллектив работников Университета уполномочивает:

– ППО работников ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике (далее – Профсоюзный комитет) быть представителем его интересов как при заключении Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия Договора; представлять интересы работников Университета в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и отдыха и др.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель Договора – соблюдение нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, льготных социально-экономических условий по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления Университетом и максимального социального и материального благополучия работников.

1.2. Нормы и положения Договора являются обязательными как для руководства Университета, так и для всех работников Университета.

1.3. Приказы, распоряжения и другие локальные акты Университета, противоречащие положениям настоящего Договора, должны быть приведены в соответствие с ним.

1.4. Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающих:

- равноправие, уважение и учёт интересов сторон;
- полномочность представителей сторон, заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность и контроль выполнения Коллективного договора;
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.5. Социальное партнёрство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении Университетом;
- участия представителей Профсоюзного комитета и Работодателя в разрешении трудовых споров;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений.

1.6. Локальные нормативные акты, касающиеся вопросов заработной платы, порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Университета принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

1.7. Аттестация работников (при необходимости) проводится с участием Профсоюзного комитета в составе аттестационной комиссии.

1.8. Систематический контроль за выполнением Договора осуществляется постоянно действующей Комиссией по ведению коллективных переговоров,

подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет» (далее – постоянно действующая Комиссия).

1.9. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

1.10. Ежегодно на конференции трудового коллектива заслушивается отчет Ректора и председателя Профсоюзного комитета о выполнении Договора за прошлый год и принимается соответствующее решение.

1.11. При принятии на работу работники должны быть ознакомлены с размещёнными на официальном сайте Университета Уставом, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, а также со своими должностными инструкциями и другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.12. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Договора, обеспечивать содействие в реализации их прав.

1.13. Настоящий Договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: первый экземпляр хранится у Работодателя, второй – в Профсоюзном комитете работников Университета, третий экземпляр направляется в соответствующие органы по труду для проведения уведомительной и ведомственной регистрации в установленном порядке.

РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его утверждения на конференции и действует в течение трёх лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

2.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет», при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем Университета.

При реорганизации или смене форм собственности Университета любая из сторон имеет право в течение месяца после вступления в силу решения, направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При смене формы собственности Университета Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Университета Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.3. В период действия Договора каждая из сторон имеет право вносить предложения относительно его изменения и дополнений к нему. При наличии взаимного согласия сторон, изменения и дополнения Договора рассматриваются

на заседании постоянно действующей Комиссии, а затем представляются ею для утверждения на конференции трудового коллектива с последующей уведомительной регистрацией.

2.4. В обязательном порядке соответствующие изменения и дополнения к Договору вносятся в связи с изменением действующего законодательства, положений Генерального соглашения, Отраслевого соглашения по вопросам, которые являются предметом Договора.

2.5. Ни одна из сторон, заключивших Договор, в течение срока его действия не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении отдельных положений Договора.

2.6. При невыполнении Договора или нарушении его условий одной из сторон по представлению другой стороны в недельный срок вопрос рассматривается на заседании постоянно действующей Комиссии с принятием решения, обязательного для исполнения обеими сторонами.

РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работниками Университета и Работодателем устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Университета, Отраслевым и Региональным соглашениями, настоящим Договором и регулируются трудовым договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, Уставом и иными локальными актами Университета.

3.2. Трудовой договор с работниками Университета (кроме педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников) заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор с указанными работниками заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Трудовой договор на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников может заключаться на срок до 5 лет, но не менее чем на 3 года.

3.3. Заключению трудового договора с работником на замещение педагогических должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (кроме директоров институтов, деканов факультетов и заведующих кафедрами), и научных работников, а также переводу на такие должности, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Порядок и сроки проведения конкурса на замещение педагогических должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (кроме директоров институтов, деканов факультетов и заведующих кафедрами), и

научных работников определяется локальным нормативным актом Университета, утвержденным Ученым советом Университета.

Условия, при которых допускается заключение трудовых договоров на замещение должностей педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, без проведения конкурсов (выборов) установлены законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами Университета.

3.4. Должности директоров институтов, деканов факультетов и заведующих кафедрами являются выборными. Порядок выборов устанавливается локальными нормативными актами. Трудовой договор заключается на срок до пяти лет, но не менее чем на 3 года.

3.5. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им педагогической должности или должности научного работника, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, аттестация проводится в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Работодатель обязуется:

3.6. Доводить до сведения работников локальные нормативные акты Университета, относящиеся к трудовой функции работника, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником, путем их размещения на официальном сайте Университета или путем направления их электронных или печатных копий в соответствующие структурные подразделения.

3.7. Включить в трудовые договоры обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, в том числе по оплате труда, такие как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в год за ставку заработной платы);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- условия установления выплат стимулирующего характера.

3.8. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора в порядке, установленном действующим законодательством, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

3.9. При принятии решения о ликвидации либо сокращении численности или штата работников структурных подразделений Университета и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к

ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, и в Профсоюзный комитет (с обоснованием), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников структурных подразделений Университета может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом увольнение считается массовым в случаях, указанных в законодательных актах Российской Федерации и в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (не менее 10%).

3.10. Обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право оставления на работе имеют работники:

- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.11. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ), выплачивать работнику выходное пособие в размере одного должностного оклада, но не менее двухнедельной средней заработной платы.

3.12. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, соответствующую квалификации работника и которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, так и иную работу, а также может принимать меры по его обучению или переобучению.

3.13. Создавать необходимые условия, согласно ст.196 ТК РФ для подготовки и дополнительного профессионального образования работников, повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников по программам дополнительного профессионального образования в соответствии с задачами развития Университета. Содействовать повышению профессиональной квалификации работников и их карьерному росту.

3.14. В случае направления Работодателем работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками:

3.15. Расчет учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми и локальными актами, регулирующими

вопросы определения учебной нагрузки педагогических работников.

Все локальные нормативные акты Университета по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.16. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

3.17. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – учебная, учебно-методическая, организационно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная.

3.18. Учебная работа педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности, установленных соответствующими нормативными актами Министерства науки и высшего образования РФ. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную работу педагогических работников, утверждаются приказом ректора Университета с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.19. Учебная работа педагогических работников в учебном году ограничивается верхним пределом, устанавливаемым в следующем объеме:

- по образовательным программам высшего образования – 900 часов;
- по образовательным программам среднего профессионального образования – 720 часов;
- по дополнительным профессиональным программам – 800 часов.

3.20. Нормы часов учебной работы устанавливаются в академических часах.

3.21. Учебная работа каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, указанных в п. 3.19.

3.22. Объем учебной работы педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом ректора Университета.

3.23. Педагогическим работникам, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

3.24. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству на должностях педагогических работников, в том числе профессорско-преподавательского состава, не должен превышать половины от верхнего предела учебной работы, указанной в п. 3.19.

3.25. Объем учебной нагрузки на условиях почасовой оплаты труда составляет не более 300 часов на учебный год.

3.26. Общая годовая нагрузка педагогических работников, в т.ч. и относящихся к профессорско-преподавательскому составу, включая учебную работу и иные виды деятельности, рассчитывается ежегодно с учётом количества

рабочих дней в рамках учебного года.

Особенности регулирования трудовых отношений с научными работниками:

3.27. Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, за исключением случаев, установленных нормативными актами.

3.28. В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

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

3.30. При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок, не более пяти лет.

3.31. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере оплаты труда, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников Университета и условиями трудового договора. Для учета особенностей работы соответствующих структурных подразделений могут разрабатываться и приниматься системы оплаты труда, не противоречащие законодательству Российской Федерации и Положению об оплате труда работников Университета.

4.2. Система оплаты труда работников включает в себя:

- должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- систему выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, надбавки, премии).

4.3. Размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации.

4.4. Устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, конкретные виды которых определены в Положении об оплате труда работников.

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Работодатель обязуется:

4.6. Осуществлять оплату труда работников на основе действующих законов и нормативно-правовых актов Российской Федерации в размере не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

4.7. Производить оплату труда работников различных профессионально-квалификационных групп на основании Положения об оплате труда работников.

4.8. Включать в оплату труда работников должностные оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, почасовую оплату труда, премиальные выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

4.9. Обеспечить определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев выплат, входящих в Положение об оплате труда работников.

4.10. Обеспечивать повышение должностных окладов работников согласно законодательству Российской Федерации.

4.11. Обеспечивать выплату заработной платы работникам в первоочередном порядке.

4.12. Выплачивать заработную плату работникам регулярно в рабочие дни не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – до последнего числа текущего месяца, за вторую половину месяца – до 15 числа следующего месяца. Размер заработной платы работников за первую половину месяца рассчитывается за фактически отработанное время. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также доплаты, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Своевременно оплачивать отпуск работникам (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) в соответствии с действующим законодательством.

4.14. Своевременно и оперативно осуществлять перерасчет заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.15. Ежемесячно уведомлять работников о начисленной заработной плате, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, взыскании налогов и других обязательных платежей.

4.16. Осуществлять выплату заработной платы на банковские счета в банковских учреждениях в соответствии с действующим законодательством, на основании личных заявлений работников.

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель обязан выплатить ее с уплатой денежной компенсации в соответствии с действующим законодательством (ст. 236 ТК РФ).

4.18. Установить компенсационные выплаты согласно действующему трудовому законодательству с обязательным включением конкретных их видов в Положение об оплате труда работников.

4.19. Для сторожей отдела охраны и филиалов устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один календарный год. Суммарная продолжительность рабочего времени, установленная графиком, не должна превышать установленную норму. Ставка за час работы сторожей устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.20. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не более 40 процентов части должностного оклада (ставки) за час работы работника в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.21. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.22. Осуществлять своевременную и в полном объеме почасовую оплату труда работникам в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда работников.

4.23. Обеспечить начисление и выплату стимулирующих выплат. Виды стимулирующих выплат устанавливаются в Положении об оплате труда работников.

4.24. Установить локальным нормативным актом показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат.

4.25. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, ученой степени, ученого звания право

на его изменение определяется действующим штатным расписанием Университета:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Университете, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени или учёного звания – со дня принятия Министерством науки и высшего образования России решения о выдаче диплома или аттестата.

4.26. Установить безналичный порядок удержания профсоюзных взносов – 1% из всех видов оплаты труда работников Университета – членов профсоюза с их письменного согласия и своевременное перечисление на расчетный счет Профсоюзного комитета. Работникам, непосредственно осуществляющим работу по удержанию профсоюзных взносов, Профсоюзный комитет может оказывать денежное вознаграждение, размер которого определяется Профсоюзным комитетом.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.27. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по начислению и выплате заработной платы в Университете.

4.28. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь членам коллектива по защите их прав в вопросах оплаты труда, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров по оплате труда.

4.29. Взаимодействовать с администрацией Университета, а также исполнительными органами государственной власти в решении вопросов обеспечения права работников на своевременную и в полном размере оплату труда.

4.30. Совместно с администрацией Университета разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.31. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников, для определения размера стимулирующих выплат.

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. При регулировании рабочего времени в Университете стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах Университета.

5.2. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением случаев, указанных в п. 5.3, 5.4 настоящего Договора.

5.3. Педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя. Расписание

учебных занятий по всем основным образовательным программам высшего образования очной формы обучения составляется, как правило, на пять рабочих дней – с понедельника по пятницу.

Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с другими видами работ, предусмотренных трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в Университете, так и за его пределами.

5.4. В связи с производственной необходимостью в структурных подразделениях, не осуществляющих образовательную деятельность, с учетом мнения Профсоюзного комитета, может устанавливаться:

- пятидневная рабочая неделя с общим выходным днем – воскресенье. Второй день отдыха устанавливается по соглашению сторон трудового договора;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – по скользящему графику, который устанавливается по соглашению сторон трудового договора;
- сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.5. Графики сменности и графики чередования рабочих и нерабочих дней составляются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.6. Для руководящих работников, научных работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и для других категорий работников, предусмотренных законодательством.

5.7. Работодатель обязуется при составлении расписаний учебных занятий в удаленных друг от друга корпусах учитывать время, которое работник затратит на дорогу для проезда.

5.8. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, допускается по приказу ректора, с письменного согласия работника и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой, удобный для него день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

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

5.9. Установить для работников Университета ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы продолжительностью:

- ректору, проректорам, руководителям структурных подразделений и их

заместителям, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью – 56 календарных дней;

- инвалидам – 30 календарных дней;

- работникам до 18 лет – 31 календарный день;

- педагогическим работникам – 56 календарных дней;

- для отдельных категорий работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» от 08 августа 2022 г. № 225 и Постановлением Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14 мая 2015 г. № 466 — 56 календарных дней.

- для других категорий сотрудников – 28 календарных дней.

5.10. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится в порядке, предусмотренном ст.124 ТК РФ.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Университете. Администрация Университета по соглашению сторон может, а в предусмотренных законом случаях обязана, предоставить работнику оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев его непрерывной работы.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

5.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

5.12. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью Работодателя.

Запрещается:

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст. 125 ТК РФ. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и

работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, по согласованию между работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

5.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, с учетом требований части второй статьи 126 ТК РФ.

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей работников Университета, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного отпуска определяется локальным нормативным актом Университета.

5.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы продолжительностью 7 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда.

5.19. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение при получении образования соответствующего уровня впервые, по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

5.20. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на дополнительные отпуска по месту работы в соответствии со ст. 173.1 ТК РФ.

5.21. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ, дополнительного (единовременного) отпуска по основному месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением средней заработной платы.

5.22. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования

соответствующего уровня впервые.

5.23. К ежегодным оплачиваемым отпускам могут присоединяться дополнительные отпуска, предусмотренные настоящим Договором.

5.24. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128, 173 и 283 ТК РФ, в том числе:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.25. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности Университета.

6.2. Основные направления работы по охране труда:

- планирование (целеполагание, ключевые показатели эффективности, разработка процедур и регламентов, выявление опасностей, оценка рисков и выбор мер контроля, кардинальные правила безопасности, бюджетирование, организационная структура);

- реализация (внедрение мер контроля рисков, информирование и коммуникации, вовлечение и мотивация, обучение и развитие, управление подрядчиками и поставщиками, управление изменениями, управление при ЧС);

- контроль и оценка (проверка и работа с несоответствиями, мониторинг и отчетность, аудит системы управления, расследование происшествий);

- анализ и развитие (анализ эффективности, работа с извлечёнными уроками, разработка мер руководством);

- лидерство в культуре безопасности (политика, роли и полномочия, лидерство и принятие обязательств, ценности, миссия ответственности).

6.3. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим отношения по охране труда, Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить функционирование и последовательное совершенствование

системы управления охраной труда на основании ст.214, ст.217 ТК РФ:

- доведение принятой политики в области охраны труда до всех работников, реализацию на всех уровнях управления;

- своевременно рассматривать, анализировать и корректировать политику в области охраны труда с целью обеспечения её постоянного соответствия действующему законодательству РФ.

6.3.2. Обеспечить гарантии права Работников на охрану труда, предусмотренные трудовым законодательством, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

6.3.3. Своевременно обеспечивать подготовку бюджетного запроса о финансировании мероприятий по охране труда и пожарной безопасности согласно действующему законодательству РФ.

6.3.4. При необходимости по инициативе Работодателя, Работников, Профсоюзного комитета на совместных заседаниях рассматривать вопросы состояния охраны труда в подразделениях и Университете в целом, а также информировать всех Работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.5. Информировать Работников об условиях труда на рабочем месте, о льготах и компенсациях, устанавливаемых по результатам специальной оценки условий труда, при приёме на работу, а также после проведения очередной (внеочередной) специальной оценки условий труда рабочих мест.

6.3.6. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда образовательного процесса, научно-исследовательских работ, во время производственного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда.

6.3.7. Совместно с Профсоюзным комитетом заключать Соглашение по охране труда. Указанное Соглашение содержит перечень мероприятий по улучшению условий труда, в том числе с учётом специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков.

6.3.8. Обеспечить соответствие рабочих мест Университета санитарным нормам (СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»). При невозможности обеспечить соответствие указанным санитарным нормам – обеспечить реализацию компенсирующих мероприятий.

При температурном режиме, не соответствующем требованиям санитарных норм, переносить учебные занятия в аудитории с нормальным температурным режимом, а в случае невозможности переноса совместно с Профсоюзным комитетом сокращать рабочий день в соответствии с санитарными нормами, при необходимости до полного прекращения работы с сохранением за работниками средней заработной платы.

В случае превышения температуры воздуха на рабочем месте, свыше разрешенной СанПиН, установить время пребывания работников на рабочем месте:

категории Ia-Iб (офисные рабочие места) при температуре: 32,5°C – 1 час; 32°C – 2 часа; 31,5°C – 2,5 часа; 31°C – 3 часа; 30,5°C – 4 часа; 30°C – 5 часов; 29,5°C – 5,5 часов; 29°C – 6 часов; 28,5°C – 7 часов; 28°C – 8 часов;

категории IIa-IIб (работы, требующие определенного физического

напряжения) при температуре: 31,5°C – 1 час; 31°C – 2 часа; 30,5°C – 2,5 часа; 30°C – 3 часа; 29,5°C – 4 часа; 29°C – 5 часов; 28,5°C – 5,5 часов; 28°C – 6 часов; 27,5°C – 7 часов; 27°C – 8 часов.

6.3.9 Во всех компьютерных классах и на рабочих местах, оснащённых персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ, компьютерами), обеспечивать соблюдение режима труда и отдыха согласно соответствующей инструкции по охране труда, а также в обеспечивать условия труда в соответствии с разделом XXII СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

6.3.10. Проводить специальную оценку условий труда (Федеральный закон Российской Федерации «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ) в подразделениях Университета и по ее результатам осуществлять мероприятия по улучшению условий труда с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 214 ТК РФ).

6.3.11. Проводить в установленном порядке вводный инструктаж по охране труда до начала выполнения трудовых функций с вновь принятыми на работу и иными лицами, участвующими в производственной деятельности (работниками, командированными в организацию, лицами, проходящими производственную практику). Вводный инструктаж в Университете проводят специалисты отдела охраны труда и работники Университета, на которых приказом возложены эти обязанности (ст. 219 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

Работники Университета освобождаются от прохождения повторных инструктажей по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются ПЭВМ, аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения повторного инструктажа на рабочем месте, установлен приложением к Положению об обучении по вопросам охраны труда действующем в ФГБОУ ВО «ДонНТУ».

6.3.12. Проводить обучение и проверку знания требований охраны труда всех Работников Университета в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст. 219 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

6.3.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

6.3.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учётом мнения Профсоюзного комитета (ст. 214 ТК РФ).

6.3.15. Организовывать за счёт средств Университета проведение

обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников Университета в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также внеочередных осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время прохождения указанных мероприятий (ст. 204, 215, 220 ТК РФ, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России от 31.12.2020 № 1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»).

6.3.16. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае наличия медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ) или отказа работника от прохождения обязательного периодического медосмотра.

6.3.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Университете в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1, 231 ТК РФ).

6.3.18. Обеспечить условия и охрану труда женщин в период беременности и кормления ребенка в соответствии с СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

6.3.19. Обеспечить условия труда молодежи в соответствии с СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» и СанПин 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», в том числе:

- допустимыми для применения труда подростков являются оптимальные и допустимые (1 и 2) классы условий труда;

- не допускается привлекать детей к работам с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, а также к уборке туалетов, душевых, умывальных, мытью окон и светильников, уборке снега с крыш, выполнению ремонтно-строительных и отделочных работ, подъему и переносу тяжестей;

- применять нормы предельно допустимых нагрузок для лиц в возрасте до 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную (постановление Минтруда России от 07.04.1999 № 7).

6.3.20. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях Университета совместно с Профсоюзным комитетом. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять рабочее время с сохранением за это время средней заработной платы.

6.3.21. Обеспечить:

- своевременную выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ на основании соответствующих нормативным правовым требованиям «Норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты в ФГБОУ ВО «ДонНТУ». При необходимости дополнять необходимые специальную одежду, специальную обувь и СИЗ по запросу руководителей структурных подразделений (руководителей работ), с учётом мнения Профсоюзного комитета (ст. 221 ТК РФ);

- соответствующее требованиям хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты за счёт Университета (ст. 221 ТК РФ);

- выдачу смывающих и обезвреживающих средств согласно установленным нормам (ст. 221 ТК РФ) (Нормы выдачи смывающих и обеззараживающих средств в ФГБОУ ВО «ДонНТУ»).

Для соблюдения правил личной гигиены работники Университета обеспечиваются постоянным наличием в санитарно-бытовых помещениях дозаторами с жидким смывающим веществом.

6.3.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда установить следующие льготы: сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда льготы и компенсации работникам не устанавливаются.

6.3.23. Организовывать производственный контроль факторов производственной среды и трудового процесса (ст. 32 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

6.3.24. Оказывать содействие Государственной инспекции труда, инспекторам труда Профсоюза Работников образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) Профсоюзного комитета по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Университете, в том числе в проведении проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах.

6.3.25. В случае выявления нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать незамедлительные меры к устранению нарушений.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работников, вследствие нарушения требований охраны труда либо в случаях выполнения работниками работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, инспекторы труда и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюзного Комитета вправе предъявлять требования работодателю о приостановлении выполнения таких работ до

устранения выявленных нарушений, а работники вправе отказаться от выполнения такой работы до устранения нарушений. Отказ от работы оформляется работником письменно с указанием причины отказа и передается непосредственному или вышестоящему руководителю. Приостановка работы осуществляется после официального уведомления Работодателя.

Работодатель обязуется в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения нарушений предоставить Работнику другую работу, соответствующую условиям трудового договора на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы.

На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника Работодатель обязуется сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату.

6.3.26. Обеспечивать структурные подразделения в соответствии с характером, видами работ и профессиями нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей (на рабочем месте), другими материалами.

6.3.27. Обеспечивать структурные подразделения Университета аптечками, укомплектованными набором средств для оказания первой помощи, и пополнять их по мере необходимости или мере истечения сроков годности.

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В целях социальной поддержки работников Работодатель обеспечивает социальные гарантии и льготы в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работодатель предоставляет работникам спортивные залы и площадки, свободные от учебных занятий и иных спортивных мероприятий, проводимых с участием обучающихся в Университете, для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.3. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет по заявкам Профсоюзного комитета помещения для проведения с работниками и неработающими пенсионерами (бывшими работниками) общественных мероприятий, соответствующих уставной деятельности Университета и профсоюзной организации.

7.4. Работодатель на конкурсной основе при наличии свободного жилищного фонда вправе предоставить работнику, нуждающемуся в жилье, служебное жилое помещение или место в общежитии для временного проживания.

7.5. Работодатель проводит необходимые мероприятия для организации в Университете общественного питания в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от

работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

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

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

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

7.7. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на мероприятия, направленные на работу с работниками и их детьми, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

7.8. Профсоюзный комитет на основании ходатайства профбюро структурного подразделения Университета и при наличии необходимых (подтверждающих) документов предоставляет членам профсоюза помощь на основании Положения об оказании материальной помощи членам профсоюзной организации.

7.9. Организовывать и проводить следующие мероприятия по оздоровлению и отдыху работников (членов профсоюза) и их детей:

- учёт работников, а также их детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременное информирование их об имеющихся возможностях;
- содействие по заключению договоров на приобретение оздоровительных путевок, с частичной компенсацией стоимости путевки;
- оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, конференции и прочее).

РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профсоюзным комитетом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим

Коллективным договором.

8.2. Профсоюзный комитет вправе вносить на рассмотрение Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных документов по социально-трудовым вопросам развития Университета, а также проекты таких документов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты документов, разрабатываемых Профсоюзным комитетом, и сообщать мотивированные ответы.

8.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать решения, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Порядок учета мнения Профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов осуществляется в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его письменному обращению информацию по социально-трудовым вопросам. Профсоюзный комитет и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую Работодателем информацию как конфиденциальную и не передавать её третьим лицам.

8.5. Работодатель, согласно ст. 32 ТК РФ и ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивает создание условий для уставной деятельности Профсоюзного комитета, в частности, предоставляет в пользование выделенные для Профсоюзного комитета помещения в Университете, мебель, средства связи, копировальную технику, персональные компьютеры и т. д., обеспечивает их обслуживание и ремонт (включая имущество, являющееся собственностью Профсоюзного комитета), отопление, освещение, уборку, охрану помещений, в необходимых случаях выделяет транспорт, а также помещения актового зала и зала заседаний Ученого совета для проведения мероприятий (в рамках уставной деятельности). Для деятельности Профсоюзного комитета передается в пользование кабинет № 2.232.

8.6. Профсоюзные членские взносы удерживаются из всех видов оплаты труда работников – членов профсоюза на основании их письменного заявления. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Работодатель обязуется (ст. 377 ТК РФ) ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.7. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.8. Работнику, освобожденному от основной работы в Университете в связи

с избранием его на выборную должность в профсоюзный комитет, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии, с согласия работника – другая равноценная работа (должность) в Университете.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в профсоюзный комитет, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Университета в соответствии с Коллективным договором.

8.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

8.10. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов по личному письменному заявлению с приложением подтверждающих документов с сохранением средней заработной платы.

8.11. Работодатель распространяет на работников Профсоюзного комитета, освобожденных от основной работы, социально-бытовые льготы, возможность санаторно-курортного лечения.

РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. В целях развития социального партнерства Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются:

9.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства.

9.1.3. Способствовать повышению эффективности настоящего Договора.

9.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

9.1.5. Обеспечивать участие представителей обеих сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

9.1.6. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе предусматривающие изменение условий, норм и системы оплаты труда с учетом мнения Профсоюзного комитета.

9.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

9.1.8. В соответствии со ст. 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия представителей Профсоюзного комитета в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

9.1.9. При подготовке проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, обеспечить учет мнения Профсоюзного комитета.

9.1.10. Способствовать участию представителей Профсоюзного комитета в работе коллегиальных органов управления Университета (Ректорат, Ученый совет и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

9.2. В соответствии с Федеральным Законом РФ №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. (с изменениями и дополнениями) в Университете создается комиссия по социальному страхованию, которая действует в соответствии с указанным Федеральным Законом и другими законодательными и нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы материального обеспечения и предоставления социальных услуг по общеобязательному социальному страхованию.

Комиссия по социальному страхованию Университета подотчетна Работодателю и Профсоюзному комитету, ее работа в установленном порядке подлежит проверке органами Фонда социального страхования.

9.3. Работа постоянно действующей Комиссии по коллективному договору осуществляется на паритетных принципах представителями Работодателя (страхователя), которые назначаются приказом Работодателя и представителями застрахованных лиц, избранных Профсоюзным комитетом. Члены комиссии делегируются сторонами на паритетных началах.

9.4. В Университете создается комиссия по трудовым спорам, которая избирается на срок действия настоящего Договора в составе 10 человек из равного количества представителей Работодателя и представителей работников. Представители работников избираются заседанием Профсоюзного комитета, представители Работодателя назначаются Ректором.

9.5. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

9.5.1. Увольнение работников, членов профсоюзной организации, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ) в случаях:

- сокращения численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ).

9.5.2. Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.ст.135, 144 ТК РФ);

9.5.3. Нормирование труда (ст.159 ТК РФ);

9.5.4. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

9.5.5. Сроки выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

9.5.6. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);

9.5.7. Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст.196 ТК РФ).

9.6. Работодатель по согласованию с представителем Профсоюзного комитета (председателем, заместителем), которому Профсоюзным комитетом делегированы соответствующие полномочия, рассматривает следующие вопросы:

9.6.1. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни (ст.ст.99, 113 ТК РФ);

9.6.2. Разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ), составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

9.6.3. Утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);

9.6.4. Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

9.6.5. Нормы оплаты для работников за проживание в общежитиях Университета и др.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования целевых средств, полученных Профсоюзным комитетом от Работодателя.

9.8. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуются оказывать содействие работникам в решении жилищных вопросов. Профсоюзный комитет ведет учет работников, нуждающихся в помещениях и получении общежития. Распределение жилых помещений производится по решению Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Способствовать выполнению настоящего Договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников Университета, поддержанию в нем нормальных отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

Уставом, настоящим Договором. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющимися членами Профсоюзного комитета, при условии, что они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы.

10.2. Содействовать эффективной деятельности Университета в рамках, стоящих перед ним задач. Принимать участие в разработке Работодателем мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшению условий охраны труда.

10.3. Сотрудничать в деле организации безопасных и безвредных условий труда, принимать меры по устранению производственных ситуаций, создающих угрозу жизни и здоровью работников или окружающей природной среде.

10.4. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении вузом и рассмотрении трудовых споров. Способствовать выполнению настоящего Договора, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и снижения социальной напряженности в коллективе работников Университета, поддержанию в нем благоприятных рабочих отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

10.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, контроль выплат надбавок работникам, работающим во вредных условиях труда; правильность оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с работником, требовать устранения выявленных нарушений, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти.

10.6. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда в Университете.

10.7. Направлять представителей Профсоюзного комитета для участия в работе:

- аттестационных и кадровых комиссий;
- комиссии по трудовым спорам,
- комиссии по расследованию несчастных случаев,
- комиссии по специальной оценке рабочих мест по условиям труда;
- комиссии по проверке знаний вопросов охраны труда у работников Университета,
- комиссии по социальному страхованию;
- а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии и т.д.

10.8. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работы в Университете. Способствовать всестороннему развитию и оздоровлению работников и их детей, удовлетворению их культурных потребностей.

10.9. Организовывать мероприятия по оздоровлению членов Профсоюза, включая пенсионеров-ветеранов войны и труда, участников ликвидации аварии на

Чернобыльской АЭС, а также участников специальной военной операции.

10.10. Сохранять право на получение материальной помощи и оздоровление членов Профсоюза, неработающим пенсионерам, ветеранам Университета, участникам специальной военной операции.

10.11. Информировать членов коллектива работников Университета о ходе выполнения настоящего Договора.

РАЗДЕЛ XI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

11.1. Основные права работников предусмотрены в ст. 21, 57 ТК РФ. Работодатель гарантирует работнику соблюдение его прав по трудовому законодательству.

11.2. Основные права и обязанности Работодателя, которые он применяет в работе, регламентированы ст. 22, 57 ТК РФ.

11.3. Общие обязанности, выполняемые всеми работниками, устанавливают следующие основные документы: ТК РФ (ст. 21, 57, 68 ТК РФ), действующее законодательство об образовании, Устав Университета, Коллективный договор, Правила по охране труда и пожарной безопасности, Правила внутреннего трудового распорядка.

11.4. Работники Университета обязуются:

11.4.1. Обеспечивать выполнение уставных задач Университета, реализацию миссии и политики руководства.

11.4.2. Заботиться о сохранении и укреплении имиджа Университета, повышении его престижа.

11.4.3. Соблюдать Устав Университета, положения настоящего Договора, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, приказы, распоряжения Работодателя.

11.4.4. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, использовать рабочее время исключительно для исполнения трудовых обязанностей.

11.4.5. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

11.4.6. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности (при необходимости).

11.4.7. Бережно относиться к имуществу Университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Университете, если Университет несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, экономно расходовать энергию, воду, другие материальные ресурсы.

11.4.8. Использовать оргтехнику и интернет исключительно для исполнения трудовых функций.

11.4.9. Содержать рабочее оборудование, технику и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в помещениях Университета, в т.ч. общего пользования, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

11.4.10. Не выносить рабочий инвентарь, оргтехнику, одежду, инструменты из помещений и территории Университета без письменного разрешения

руководства.

11.4.11. Быть независимыми при исполнении трудовых обязанностей от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций.

11.4.12. Воздерживаться от недостоверных публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности руководства Университета, государственных органов или органов местного самоуправления, порочащих Университет и органы государственной власти.

11.4.13. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этики, проявлять корректность и внимательность в обращении с коллегами и обучающимися.

11.4.14. Вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым в Университете правилам поведения, соблюдать высокий уровень культуры общения.

11.4.15. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, нарушающих учебно-воспитательный процесс и нормальную работу Университета, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений руководству Университета.

11.4.16. Предварительно согласовывать с непосредственным руководителем свой уход с рабочего места и/или за пределы Университета при исполнении трудовых обязанностей.

11.4.17. Соблюдать установленный в Университете пропускной режим, не передавать свой пропуск другим лицам и не пользоваться пропусками, выданными другим лицам.

11.4.18. Соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

11.4.19. Урегулировать трудовые конфликты в соответствии с действующим законодательством.

11.4.20. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю либо вышестоящему руководству о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

РАЗДЕЛ XII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. За невыполнение или нарушение положений настоящего Договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств. Действие Договора может быть прекращено только по взаимному согласию сторон, решением конференции трудового коллектива.

12.3. Для обеспечения проверок выполнения Договора стороны могут приглашать соответствующих специалистов и профсоюзный актив Университета, а также других специалистов.

РАЗДЕЛ XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Конференция трудового коллектива федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный технический университет» (протокол №1 от 16.07.2024г.) утверждает Договор и поручает председателю Профсоюзного комитета заключить Договор с Работодателем, а также представлять интересы коллектива работников Университета в решении вопросов условий труда, в том числе системы оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда и социальных гарантий.

13.2. Работодатель в лице ректора и коллектив в лице председателя Профсоюзного комитета подписывают Договор не позднее пяти рабочих дней с момента его принятия конференцией трудового коллектива, и в течение семи дней со дня подписания представитель Работодателя направляет Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. В течение семи рабочих дней после регистрации Договор размещается на сайте Университета, на сайте Профсоюзного комитета, экземпляр Договора передается в Профсоюзный комитет работников Университета.

13.4. В течение трёх месяцев до окончания срока действия настоящего Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора, либо о продлении срока действия настоящего Договора.

от Работодателя:
Ректор ФГБОУ ВО «ДонНТУ»

М.П.

А. Я. Аноприенко

« 17 » июля 2024 г.

от Работников:

Председатель ППО работников ФГБОУ ВО
«Донецкий национальный технический
университет» Общероссийского
Профсоюза образования в
Донецкой Народной Республике
Л. А. Лазебная

М.П.

« 17 » июля 2024 г.

В данном коллективном договоре
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Донецкий
национальный технический университет»
прошито и пронумеровано
31 (тридцать один) лист

От работников:
Лазебная Людмила Александровна

(Ф.И.О подпись)

МП

От работодателя:
Аноприенко Александр Яковлевич

(Ф.И.О подпись)

МП

Введено 31 (тридцать один) лист
и. энциклмет Фил. Мизун Я.В.

