

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Месхи Бесик Чохоевич
Должность: Ректор ДГТУ
Дата подписания: 04.08.2026 16:40:07
Уникальный программный ключ:
efa105d407b2848275a1dee8810d03589ec96e25



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ДГТУ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ДОНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
на 2025 -2027 годы

От работодателя:
Ректор



Б.Ч. Месхи

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников



М.Г. Магомедов

Принят на конференции работников и обучающихся
21 октября 2024 года

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в министерстве труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 21578/24-1594 от 09.12.2024

Зарегистрирован Центральным советом
Общероссийского Профсоюза образования

Регистрационный № -02-1374/29-55-1374/КД от
11.12.2024

Ростов-на-Дону
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ	7
Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ..	9
Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ	24
Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	25
Раздел 6 ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	28
Раздел 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	33
Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	38
Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА.....	44
Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	53
Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	58
Раздел 12. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	59
Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	60

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Донской государственный технический университет» (далее – ДГТУ, университет) между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40–44 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федерального закона РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы; Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, на 2024–2026 годы (далее – Отраслевое соглашение) на период действия Коллективного договора; Регионального отраслевого соглашения между министерством общего и профессионального образования Ростовской области; Ростовской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Союзом работодателей Ростовской области на 2023–2026 годы.

1.3 Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

– работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донской государственный технический университет» в лице его представителя – ректора Б.Ч. Месхи;

– работники – физические лица, работающие в ДГТУ на основе трудового договора, представляемые первичной профсоюзной организацией работников Донского государственного технического университета в лице ее представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников ДГТУ М.Г. Магомедова.

1.4 Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством конкретизированные дополнительные положения о взаимных обязательствах сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5 Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания более благоприятных условий деятельности работодателя и направлен на выполнение требований трудового законодательства и настоящего Коллективного договора для достижения наиболее эффективного управления ДГТУ и максимального социального и материального благополучия работников.

1.6 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДГТУ. На работников, не являющихся членами профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, данный Коллективный договор распространяется в части улучшения норм ТК РФ в рекомендательном порядке.

1.7 Первичная профсоюзная организация работников ДГТУ (далее – Профком, профсоюзный комитет, ППО), осуществляющая работу на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников ДГТУ, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.8 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ДГТУ в лице ее председателя единственным полномочным представителем работников ДГТУ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении

Министерства науки и высшего образования РФ, настоящим Коллективным договором.

1.9 Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.10 Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения в соответствии со следующими принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами.

1.11 Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.12 Стороны договорились, что преимущественной формой принятия решений по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и свободы работников, является принятие решений по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников ДГТУ. Нижеследующие акты работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников университета;
- положение, определяющее соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогических работников;
- положение об эффективном контракте с профессорско-преподавательским составом (ППС);
- положения, регулирующие процессы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- положения, регулирующие процессы проведения аттестации научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на неопределенный срок;

- положения, регулирующие процессы командирования работников и направления обучающихся;
- кодекс корпоративной этики работающих и обучающихся;
- положения, регламентирующие процессы проведения конкурсов претендентов на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава;
- положения, регулирующие процессы организации и проведения выборов заведующих кафедрами и деканов факультетов;
- типовой макет трудового договора с работником;
- перечень мероприятий по выполнению соглашения по охране труда;
- нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- перечень должностей и профессий для проведения при поступлении на работу обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- график отпусков;
- положение, регулирующее процессы предоставления длительного отпуска педагогическим работникам;
- перечень работ, за которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда, и размеры доплат по видам работ;
- документацию, сопровождающую процессы сдачи в аренду сторонним организациям объектов инфраструктуры, в том числе общежитий, базы отдыха, санатория-профилактория, учебных корпусов и др.

1.13 Работодатель информирует работников о работе ученого совета, других органов по вопросам, затрагивающим интересы работников, и принятых ими решениях посредством внутренних каналов распространения информации, в том числе посредством обязательного предоставления данной информации Профкому. Работодатель гарантирует Профкому беспрепятственное предоставление необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития университета согласно статье 17 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Работодатель включает Профком в список подразделений,

получающих рассылку приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

1.14 Работодателем устанавливаются с учетом финансово-экономического положения льготы и преимущества для работников, создаются более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.15 Работодатель знакомит с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем размещения на сайте, проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.16 Профком разъясняет работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивает содействие в реализации их прав.

Раздел 2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1 Настоящий Коллективный договор в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ заключается сроком на три года, вступает в силу с 1 января 2025 года и действует до 31 декабря 2027 года.

2.2 Стороны имеют право продлить срок действия Коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор, если ни одна из сторон не выразила желания заключить новый Коллективный договор, может продлеваться до 3 лет, и продление оформляется в виде дополнительного соглашения к Коллективному договору.

2.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию, в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса РФ.

Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны

на совместном заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по выполнению данного Коллективного договора и после одобрения их на конференции научно-педагогических, других категорий работающих и обучающихся. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства.

2.4 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, прекращения полномочий ректора или председателя первичной профсоюзной организации работников ДГТУ.

2.5 При реорганизации университета (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.6 При смене формы собственности ДГТУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2.7 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятым законодательством РФ, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор в соответствии с п. 2.3 вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, установленном законом.

2.8 Работодатель обязуется в течение семи дней с момента подписания настоящего Коллективного договора представить его текст для уведомительной регистрации в орган по труду Правительства Ростовской области, Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2.9 Работодатель обязуется в течение 14 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников путем размещения на сайте ДГТУ и издания в виде брошюры для руководителей всех структурных подразделений и знакомить с ним вновь поступающих работников (статья 50 Трудового кодекса РФ).

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1 Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на подготовку в университете высококвалифицированных специалистов всех уровней образования по направлениям подготовки (специальностям) на основе новых методов преподавания в современных условиях;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
- предоставлять первичной профсоюзной организации работников ДГТУ полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации работников и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения и предъявлять справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие между работодателем и работниками, посредством переговоров;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить с целью реализации молодежной кадровой политики в области науки и образования ежегодный мониторинг эффективности развития инновационного потенциала молодых научно-педагогических работников ДГТУ (в возрасте до 35 лет);

– обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации научно-педагогических и других категорий работников по утвержденному плану повышения квалификации.

3.2 Стороны исходят из того, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ДГТУ, Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ, Региональным отраслевым соглашением между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, Ростовской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Союзом работодателей Ростовской области и настоящим Коллективным договором.

3.3 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4 При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

3.5 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса РФ, Коллективного договора, нормативных правовых актов и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

3.6 Работодатель обязуется:

3.6.1 Оформлять трудовые отношения при приеме на работу заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой из сторон.

3.6.2 Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

3.6.3 Не допускать при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательной организации.

3.6.4 Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки и предоставлять ему сведения о трудовой деятельности в электронном виде.

3.6.5 Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

3.6.6 Заключать трудовой договор с работниками в письменной форме, как правило, на неопределенный срок или на определенный срок, если для этого имеются правовые основания. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 58 ТК РФ.

3.6.7 Заключать трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по

конкурсу на замещение соответствующей должности с указанием срока избрания. Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. В случае, если трудовой договор между педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и данной организацией заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год (статья 332 ТК РФ).

3.6.8 Заключать трудовые договоры на замещение должностей **научных** работников, как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

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 или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность 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 или на неопределенный срок (статья 336.1 ТК РФ).

3.6.9 Выполнять условия заключенного трудового договора, не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями, не переводить на другую работу без согласия работника кроме случаев, указанных в трудовом законодательстве.

3.6.10 Рассматривать все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (статья 82 ТК РФ).

3.6.11 Представлять в профсоюзный комитет для согласования не позднее чем за два месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с распределением по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.6.12 Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года;

3.6.13 Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ, а при массовом увольнении работников – не позднее чем за три месяца (статья 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) сокращения численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

б) увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.6.14 Проводить совместно с Профкомом консультации по вопросам обеспечения занятости высвобождаемых работников и реализации гарантий права на труд согласно ТК РФ.

3.6.15 Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении (пункт 2 статьи 81 ТК РФ), в целях оказания материальной поддержки работника и на основании заявления свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в течение двух месяцев.

3.6.16 Выплачивать выходное пособие в размере не менее трехнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом

работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора (**Отраслевое соглашение**).

3.6.17 Обеспечивать преимущественное право оставления на работе при сокращении численности работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные лица (при наличии двух и более иждивенцев);
- лица предпенсионного возраста (возраст в течение пяти лет до назначения пенсии (по старости либо досрочной));
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родители, опекуны и попечители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- женщины, имеющие детей до трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;
- работники, проработавшие в университете непрерывно свыше 10 лет;
- работники, награжденные правительственными наградами;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- руководители выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений университета, члены Профкома, не освобожденные от основной работы.

3.6.18 Обеспечивать повышение квалификации работников в соответствии с требованиями трудового законодательства и содействовать переобучению и приобретению другой профессии в случае сокращения штатов или ликвидации структурного подразделения университета.

3.6.19 Не увольнять в связи с сокращением штата следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске (статья 81 ТК РФ);

– беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста, детей-инвалидов до 18 лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

– лиц, являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (статья 261 ТК РФ);

– лиц моложе 18 лет;

– лиц, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание у данного работодателя;

– работников – членов специальной военной операции (СВО), имеющих статус участника боевых действий;

– председателя первичной профсоюзной организации университета, председателя профсоюзной организации структурного подразделения, члена Профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

3.6.20 Предоставлять совместно с Профкомом работникам, уволенным по сокращению штатов, получившим статус безработного и проработавшим в университете непрерывно не менее 15 лет, при имеющихся финансовых возможностях в течение трех месяцев после увольнения:

– путевки в оздоровительные подразделения университета;

– путевки детям в детскую смену в оздоровительных подразделениях университета с сохранением льгот, предусмотренных для работников университета;

– места для детей в детских садах университета.

3.6.21 Сохранять за работником в случае направления его для повышения квалификации с отрывом от производства место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ);

3.6.22 Давать возможность расторгнуть трудовой договор по собственному желанию работнику со дня, указанного им в заявлении, помимо условий, установленных статьей 80 Трудового кодекса РФ, а также в случаях:

- болезни члена семьи, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: муж (жена), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);
- переезда мужа (жены) на работу в другую местность.

3.7 Профсоюзный комитет обязуется:

3.7.1 Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего трудового законодательства при заключении, в период действия, при изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.7.2 Инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в университете и его филиалах и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации для работы и представления защиты социально-трудовых прав работников – членов профсоюза;

3.7.3 Представлять в установленные сроки свое мотивированное заключение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (статья 373 ТК РФ);

3.7.4 Осуществлять защиту работников – членов профсоюза в суде, на заседании комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.7.5 Добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных нормативных актов без согласования с профсоюзным комитетом (статья 372 ТК РФ).

3.7.6 Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (статьи 51, 370 ТК РФ).

3.7.7 Представлять при увольнении работников по инициативе работодателя, при наличии спора и заявления работника (статьи 82, 373 ТК РФ) их интересы в государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

3.7.8 Добиваться создания работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

3.7.9 Осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль соблюдения работодателем правил охраны труда и окружающей природной среды.

3.7.10 Участвовать в создании объектов жилищного строительства и работе комиссии по отбору участников строительства жилых домов и по квартирному распределению.

3.7.11 Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

3.7.12 Проводить культурно-массовые, спортивные, оздоровительные и иные мероприятия для работников и членов их семей.

3.8 Работник обязуется:

3.8.1 Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять утвержденные должностные инструкции, индивидуальный план работы ППС, распоряжения и приказы работодателя.

3.8.2 Соблюдать Устав ДГТУ, Правила внутреннего трудового распорядка ДГТУ, кодекс корпоративной этики, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, иные локальные нормативные акты, соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности, беречь имущество работодателя.

3.8.3 Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

3.8.4 Нести персональную ответственность за разглашение конфиденциальной информации, связанной с персональными данными и деятельностью университета.

3.8.5 Соблюдать антикоррупционную политику работодателя, направленную на противодействие коррупции в университете и получение сведений о возможных фактах коррупционных правонарушений.

3.8.6 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья.

3.9 Работодатель имеет право:

3.9.1 Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.9.2 Единовременно выплачивать по представлению профсоюзной организации при увольнении работника ДГТУ по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, установленного законодательством, поощрительные выплаты в размере не менее двух окладов по соответствующей должности.

3.9.3 Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10 Профсоюзный комитет имеет право:

3.10.1 Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и экономическим вопросам.

3.10.2 Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

3.11 Работник имеет право:

3.11.1 Право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

3.11.2 Право на своевременную и выплачиваемую в полном объеме заработную плату в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

3.11.3 Право на отдых, еженедельные выходные, нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск, для педагогических работников право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации (пункт 5 статьи 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.11.4 Право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.11.5 Право на профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

3.11.6 Право на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а также на получение информации о выполнении Коллективного договора.

3.11.7 Право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

3.11.8 Право на сокращенную продолжительность рабочего времени (для педагогических работников) (статья 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.11.9 Право на сокращенную продолжительность рабочего времени статья 92 ТК РФ.

3.11.10 Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, при возможном финансировании (для педагогических работников) (статья 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.11.11 Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (статья 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.11.12 Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (для педагогических работников) (статья 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.11.13 Право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда; (статья 47 Федерального закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.12 Особенности регулирования труда педагогических работников:

3.12.1 Стороны исходят из того, что должности педагогических работников, отнесенные к преподавательскому составу, установлены в пункте 1 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства

РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.12.2 Особенности правового регулирования труда работников установлены положениями глава 52.1 Трудового кодекса РФ, нормами Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», соответствующих нормативных правовых актов, распространяющихся на сферу высшего образования, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

3.12.3 Стороны исходят из того, что заключению трудового договора на замещение должности работника из числа профессорско-преподавательского состава, а также переводу на должность работника из числа профессорско-преподавательского состава предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в соответствии с положением «О порядке замещения должностей научно-педагогических работников ДГТУ».

3.12.4 Объем общей нагрузки профессорско-преподавательского состава не может превышать 1560 часов в год. При этом аудиторная учебная нагрузка штатного преподавателя фиксируется в индивидуальном плане и не может превышать 880 часов в год. По представлению руководителя структурного подразделения и решению курирующего проректора в индивидуальном порядке аудиторная учебная нагрузка может быть ниже 800 часов за счет увеличенной внеаудиторной нагрузки.

Вторая половина рабочего дня в соответствии с нормами времени включает следующие виды деятельности:

- учебно-методическую;
- учебно-административную;
- научную (научно-исследовательскую и научно-методическую);
- воспитательную;
- творческую;
- другую педагогическую деятельность.

Расчет нагрузки по этим видам работ, включая учебную (педагогическую) деятельность, производится из расчета 36 рабочих часов в неделю.

Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, могут выполнять обязанности, связанные

с научной-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, внеучебной, воспитательной и творческой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами, если это предусмотрено трудовым договором.

Объем общей нагрузки педагогического состава в структурных подразделениях ДГТУ, реализующих программы среднего профессионального образования, не может превышать 1440 часов аудиторной нагрузки в год. При этом аудиторная учебная нагрузка штатного преподавателя фиксируется в индивидуальном плане из расчета 720 часов аудиторной нагрузки на ставку преподавателя.

Работодатель в праве поощрять педагогических работников при осуществлении ими функций наставников, при подготовке учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

3.12.5 Замена отсутствующих преподавателей оформляется на условиях почасовой оплаты или штатного совместительства. Отсутствие работника на рабочем месте не допускается.

3.12.6 Стороны исходят из того, что истечение срока Трудового договора с педагогическим работником является основанием для прекращения трудовых отношений, когда работник принял участие во вновь объявленном конкурсе на замещение должностей ППС и не был избран по конкурсу. В случае успешного прохождения конкурса в период действия трудового договора по желанию работника трудовой договор заключается в месячный срок на новую должность с указанием в качестве дня начала работы следующий за днем завершения действующего трудового договора.

3.12.7 Увольнение преподавателя (работника), оформленного по срочному трудовому договору, осуществляется согласно статье 79 ТК РФ с обязательной выплатой денежной компенсации за неиспользованный отпуск или реализацией прав на отпуск в соответствии со статьей 127 ТК РФ. Если при приеме преподавателя (работника) на работу по срочному трудовому договору обе стороны оговорили в нем время исполнения обязанностей и время предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, то увольнение производится в последний день отпуска, который и является последним днем действия срочного трудового договора.

3.12.8 Работодатель обязуется продлевать срок действия договора женщине, работающей по срочному трудовому договору, в случае предоставления ей установленного законом отпуска по беременности и родам на время предоставленного отпуска.

3.12.9 Стороны договорились оптимизировать процессы эффективного контракта и переход на оплату труда в зависимости от эффективности работы всех категорий работников университета.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективный контракт) с работником образовательных организаций высшего образования, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, следует исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени (**пункт 5.11.4 Отраслевого соглашения**).

Условия, показатели и критерии эффективности (эффективного контракта) не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности. Результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения (**пункт 5.11 Отраслевого соглашения**).

3.12.10 Для педагогических работников в соответствии с индивидуальным планом работы по согласованию с руководителем структурного подразделения и курирующим проректором могут предусматриваться свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (**пункт 6.2 абзац 6.7.8 Отраслевого соглашения**).

3.13 Особенности регулирования труда научных работников:

3.13.1 Заключение трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также по переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. 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.

3.13.2 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 или на неопределенный срок.

3.13.3 При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность 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 или на неопределенный срок.

3.13.4 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 ДГТУ, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

3.13.5 Стороны договорились об оптимизации и регламентации проведения аттестации персонала университета в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми университетом.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ

4.1 Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором (дополнительным соглашением) трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет (глава 49.1 ТК РФ).

4.2 Трудовым договором или дополнительным соглашением устанавливается порядок временной дистанционной (удаленной) работы, предусматривающий

- график временной работы – количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику;
- способы обмена информацией между работниками о производственных заданиях и их выполнении (видео- и фотоотчеты, акты и др.);
- возможность использования ресурсов (техники, программного обеспечения, оплаты расходов на использование коммуникационных технологий) организации по месту осуществления работником временной дистанционной (удаленной) работы (статья 312.2 ТК РФ).

4.3 Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного дополнительным соглашением к трудовому договору, предусматривающим выполнение трудовой функции дистанционно.

4.4 Порядок взаимодействия устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором или дополнительным соглашением о дистанционной работе.

4.5 Режим рабочего времени, в том числе время, в течение которого работник должен находиться в режиме доступности для связи с работодателем в пределах рабочего времени, установлен правилами внутреннего трудового распорядка ДГТУ.

4.6 Для педагогических работников режим рабочего времени для взаимодействия с обучающимися устанавливается в пределах расписания

учебных занятий.

4.7 Взаимодействие с обучающимися производится только в рабочее время с соблюдением требований об охране персональных данных в образовательном процессе.

4.8 При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества (в данном случае оргтехники) работнику выплачивается компенсация за использование, износ, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием, в размерах, установленных локальными актами работодателя (**абзац 6 пункт 4.7 Отраслевого соглашения**).

4.9 При реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий работодателем должны быть созданы условия для электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся (статья 16 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации»).

4.10 Условия оплаты труда при изменении режимов работы в случае сохранения продолжительности рабочего времени, объемов и эффективности деятельности не изменяются.

4.11 Контроль за выполнением работниками должностных обязанностей осуществляется через предоставление результатов контрольных проверок или по факту проведения учебных занятий и возлагается на руководителей структурных подразделений.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1 Режим рабочего времени работников университета регламентирован Правилами внутреннего трудового распорядка ДГТУ, разработанными в соответствии с ТК РФ.

5.2 Нормальная продолжительность рабочей недели для работников университета – не более 40 часов, для педагогических работников – не более 36 часов.

5.3 Учебная работа преподавателей регламентируется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности (методическая, научная, воспитательная) – индивидуальным планом. Лекционная нагрузка педагогических работников не может превышать 6 академических часов в день.

5.4 При планировании учебного процесса необходимо:

5.4.1 планировать преподавателям занятия в течение учебного дня в одной локации;

5.4.2 не планировать:

- подряд более 4 часов лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий одному преподавателю, за исключением планирования занятий в территориально-обособленных структурных подразделениях;

- последнюю пару по очно-заочной форме обучения и первую пару по очной форме обучения на следующий день;

- два перерыва («окна») между учебными занятиями в один день, а также один перерыв в течение учебных занятий продолжительностью в две пары;

- работу преподавателей со студентами заочной формы обучения и сдачу экзаменов студентами всех форм обучения в воскресенье и нерабочие праздничные дни.

5.5 При составлении расписания работодатель, как правило, обязан учитывать интересы преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста (1–4 классы), матерей-одиночек и отцов-одиночек, многодетных родителей (одному из них). По письменному заявлению до начала распределения учебной нагрузки по согласованию с руководителем структурного подразделения указанные работники по возможности не задействуются при проведении учебных занятий первой пары (с 8:30 часов) и в субботу.

5.6 Работники университета, деятельность которых связана с реализацией образовательных программ, работают в режиме шестидневной недели с одним выходным днем (воскресенье). Остальные работники работают, как правило, по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.7 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ, только с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.8 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых статьями 97 и 99 ТК РФ.

Установить повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20 % от ставки должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

5.9 Стороны исходят из того, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях (часть 2 статьи 113 ТК РФ) только с их письменного согласия по согласованию с профсоюзным комитетом и письменному распоряжению работодателя (часть 5 статьи 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10 Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность рабочего дня уменьшается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.11 Помимо случаев, предусмотренных статьями 92, 93 ТК РФ, в университете по согласованию с руководителем структурного подразделения устанавливается неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанные часы, при этом рабочее время может быть сокращено:

- для работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет) – на пять часов в неделю;
- для лиц, частично утративших в университете трудоспособность и участников СВО на основании медицинского заключения – на пять часов в неделю;

- при уходе за больными близкими родственниками на основании медицинского заключения – на два часа в неделю;
- беременным женщинам – на пять часов в неделю.

Для оформления неполного рабочего времени по инициативе работодателя издается приказ, основанием для которого является заявление работника, виза руководителя, согласие проректора и согласие профсоюзного комитета.

5.12 На летний период с 1 июля по 31 августа работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в этот период в учебном процессе, может устанавливаться пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении требуемой продолжительности рабочей недели (по приказу ректора на основании письменного заявления работника при согласовании с руководителем структурного подразделения и профсоюзной организацией).

При переходе учебно-вспомогательного персонала на пятидневную рабочую неделю ответственность за учет рабочего времени (8 часов) возлагается на руководителя структурного подразделения.

Раздел 6 ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДГТУ.

6.2 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114 и 115 ТК РФ), для педагогических работников – 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ).

Педагогическим работникам ДГТУ ежегодный оплачиваемый отпуск, как правило, предоставляется за первый год работы в каникулярный период. В том случае если работник проработал к окончанию учебного года менее шести месяцев, то отпуск может быть предоставлен в полном объеме по согласованию сторон.

6.3 Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и

может быть использован ими в любое удобное для них время года (статья 267 ТК РФ).

6.4 Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в университете и в исключительных случаях до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ), за второй и последующий год работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 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.

6.5 Руководитель подразделения при составлении графика отпусков должен учитывать информацию управления кадров университета (административного отдела филиалов) о периоде, за который работнику оформляется отпуск.

6.6 График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью работодателя.

Запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;
- 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.

6.7 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, а последующие не менее 7 календарных дней. Если работник и работодатель не могут прийти к соглашению о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, то такой отпуск должен быть предоставлен целиком (неделимой частью).

6.8 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей в период отпуска (статья 124 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается в полном объеме.

6.9 Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со статьей 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 перенесенного отпуска;
- присоединенного отпуска;
- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

6.10 Работодатель по рекомендации руководителей структурных подразделений, согласованной с финансовыми службами университета и ходатайству профсоюзного комитета, может устанавливать и оплачивать сверх установленных законодательством дополнительные отпуска работникам (за исключением научно-педагогических работников и работников, имеющих удлиненный отпуск в соответствии с действующим законодательством):

- а) имеющим непрерывный стаж работы в ДГТУ на полную ставку:

- 20 лет – 1 календарный день;
- 25 лет – 2 календарных дня;
- свыше 25 лет – 3 календарных дня;
- свыше 35 лет – 4 календарных дня.

б) работникам при рождении ребенка – 1 календарный день;

в) одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) – 1 календарный день 1 сентября;

г) матерям, имеющим ребенка до шести лет – 2 календарных дня;

д) работникам, впервые вступающим в брак – 2 календарных дня;

е) работникам в день юбилея (50 и далее каждые 5 лет) – 1 календарный день;

ж) родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами или инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 3 дополнительных оплачиваемых выходных дня;

з) работникам – участникам СВО, имеющим статус участника боевых действий – 2 календарных дня;

и) за работу без листов нетрудоспособности в течение предыдущего календарного года – 1 календарный день;

к) работникам при смерти близких родственников (родители, дети, родные сестры и братья) – 1 календарный день.

6.11 Работодатель может устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим штатные должности, по которым предусмотрены ученые степени, следующей продолжительностью:

- докторам наук – **50** календарных дней;
- кандидатам наук – **38** календарных дней (**Отраслевое соглашение**).

6.12 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией с учетом требований трудового законодательства (статьи 41, 116, 126 ТК РФ), при этом замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускается замена части отпуска денежной компенсацией:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет в части, не превышающей 31 календарный день;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13 На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны и вдовам участников ВОВ – до 35 календарных дней в году;

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

- работникам – участникам СВО, имеющим статус участника боевых действий, – до 20 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году.

6.14 Отпуск без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, с согласия руководителя структурного подразделения и проректора предоставляется работнику по семейным обстоятельствам, а именно:

- работающим инвалидам – до 65 календарных дней в год;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 18 календарных дней;

- одиноким матерям – до 18 календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка без матери, – до 18 календарных дней;

- в связи со свадьбой работника (детей работника) – до 10 календарных дней;

- с рождением ребенка (отцу) – до 5 календарных дней;

- с усыновлением, удочерением ребенка – до 5 календарных дней;

- с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

- с участием в Дне знаний одному из родителей, дети которых идут в первый класс (сентябрь) – до 7 календарных дней;

- с уходом за тяжело заболевшим членом семьи – до 14 календарных дней;

- с юбилейной датой работника – до 2 календарных дней;

- с похоронами родных и близких – до 11 календарных дней;

- с успешной защитой в срок кандидатской или докторской диссертации – до 2 недель;

- с закрытием на карантин или объявлением в организациях нерабочих дней по другим причинам одному из родителей детей, не посещающих детские дошкольные организации, начальные классы образовательных организаций;

– в День знаний (сентябрь) одному из родителей, имеющему детей старше 10 лет, – 1 календарный день;

– в других случаях – по соглашению между работником и работодателем.

Не допускается направление работников в отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя.

Раздел 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1 Нормирование труда работников ДГТУ осуществляется Работодателем на основании типовых норм труда, утверждаемых согласно действующим нормам трудового законодательства, локальными нормативными актами Работодателя по согласованию с Профкомом.

7.2 Система оплаты труда работников университета устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

7.3 Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год исходя из объема субсидий из федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств). В рамках фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера планируется **30 %** от общего фонда оплаты труда работников.

7.14 Работодатель регулярно информирует трудовой коллектив о финансовом положении университета.

7.5 Работодатель обязуется извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца.

7.6 Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (статья 129 ТК РФ).

Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает средний уровень заработной платы работников на уровне не ниже средней заработной платы в регионе.

7.7 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

7.8 Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях.

7.9 При выполнении тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ); работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) (статья 149 ТК РФ); работ со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также работ с шифрами работнику назначаются соответствующие компенсационные выплаты.

7.10 В целях поощрения работников за выполненную работу в университете могут устанавливаться стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников университета. Стимулирующие выплаты не являются обязательными и устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, интенсивность и качество работы конкретного работника, а также при отсутствии сбоев и нарушений в работе. Стимулирующая выплата носит персонафицированный характер и максимальными размерами не ограничивается.

7.11 Показатели эффективности деятельности работников учитывают необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности университета, в том числе в части оказания государственных услуг (выполнения работ), программы развития университета, а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей на соответствующий год.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о вознаграждении, в том числе по предложениям структурных подразделений, и его размере должно осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

7.13 Выплата заработной платы является превалирующим видом выплат над другими расходами.

7.14 При своевременном финансировании заработная плата выплачивается 4 и 19 числа каждого месяца. Если первый день выплаты зарплаты совпадает с выходными и (или) праздничными днями, то выплата зарплаты переносится на рабочий день, предшествующий выходному или праздничному дню. Продолжительность срока выплаты не превышает трех рабочих дней.

7.15 Каждому работнику лично ежемесячно должен выдаваться расчетный листок, содержащий сведения о размере и составных частях заработной платы, а также о произведенных удержаниях. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников.

7.16 Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.17 Управление бухгалтерского учета и отчетности перечисляет на текущий счет Профкома профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы, удержанные из заработной платы работников по их личному заявлению, с одновременным оформлением документов для получения денежных средств на выплату заработной платы.

7.18 В случае организации и проведения профсоюзным комитетом забастовок различного уровня по поводу невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Работодателя за работниками, участвовавшим в забастовке, сохраняется средняя заработная плата.

7.19 Работодатель с целью поддержки молодых преподавательских кадров разрабатывает и ежегодно корректирует комплексную целевую программу, в которой предусматривает механизм стимулирования их труда в течение первых трех лет преподавательской работы.

7.20 На период адаптации к профессиональной деятельности Работодатель устанавливает ежемесячные выплаты в размере до 30 % от должностного оклада педагогическим работникам – молодым специалистам.

Руководителям проектов, программ и научно-исследовательских разработок предусматривать участие работников из числа молодежи и представлять их к материальному поощрению в пределах средств, полученных от реализации данных проектов, программ и разработок.

7.21 Работодатель предусматривает средства на обеспечение участия педагогических и научных работников, ведущих активную научно-исследовательскую деятельность, в значимых научно-практических мероприятиях по профилю исследований работника (командировочные расходы, оплата организационных взносов), а также проводит полную или частичную оплату публикаций (при наличии соответствующих требований со стороны редакций) в изданиях входящих в международные наукометрические базы Scopus и Web of Science (включенные в индексы Arts and Humanities Citation Index (A&HCI), Conference Proceedings Citation Index - Science (CPCI-S) и Book Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH)

7.22 В соответствии с положением об оплате труда работников университета, действующим на момент заключения данного Коллективного договора, работодатель при награждении работника университета производит следующие денежные выплаты за особые заслуги перед университетом и знаки отличия: Золотой знак ДГТУ

30 000 рублей

«Серебряный знак ДГТУ»	25 000 рублей;
«Почетный профессор ДГТУ»	20 000 рублей;
«За заслуги перед университетом»	20 000 рублей;
«Ветеран ДГТУ»	20 000 рублей;
«Почетный наставник ДГТУ»	15 000 рублей;
«Почетный работник ДГТУ»	15 000 рублей;
«За безупречный труд»	10 000 рублей;
Почетная грамота ректора	5 000 рублей;

«Почетный работник сферы образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ», «Заслуженный работник высшей школы», «Заслуженный деятель других отраслей», «Заслуженный деятель науки и техники», «Действительный член АН», «Членкор АН», «За заслуги в различных областях», «Мастер спорта», «Отличник ФК и спорта», «Отличник народного образования», «Заслуженный учитель», «Почетный работник среднего профессионального образования», «Народный учитель», «Почетный работник общего образования» и др. – 1 300 рублей в месяц. При наличии двух и более знаков отличия – 1 950 рублей в месяц.

7.23 При наличии квалификационной категории работодатель устанавливает ежемесячные выплаты в размере до 20 % от должностного оклада педагогическим и медицинским работникам.

7.24 На период адаптации к профессиональной деятельности работодатель устанавливает ежемесячные выплаты в размере до 30% от должностного оклада педагогическим работникам – молодым специалистам

При внесении изменений в положение об оплате труда работников университета в отношении поименованных выплат работодатель применяет норму, указанную в положении об оплате труда.

7.25 Почасовая оплата труда производится при своевременном оформлении в следующем месяце после выполнения нагрузки или в иной срок, согласованный с работником.

7.26 Оплата разрешенной в установленном порядке замены по учебному расписанию временно отсутствующих по болезни преподавателей производится, как правило, в следующем расчетном месяце после произведенной замены.

7.26 Выплата отпускных производится не позднее чем за три рабочих дня до начала отпуска.

7.27 Оплата по листкам временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 ТК РФ).

8.1.2 Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.3 Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболеваниях.

Организовывать добровольную вакцинацию работников и неработающих ветеранов в период обострения эпидемиологической обстановки.

8.1.4 Предусматривать при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности объем средств, необходимый для проведения обязательных ежегодных медицинских осмотров преподавателей и работников подразделений, реализующих основные общеобразовательные программы и образовательные программы среднего профессионального образования, а также для проведения обязательных ежегодных профилактических медицинских осмотров работников университета и медицинских осмотров при приеме на работу в соответствии с приказами Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022).

8.1.5 Обеспечивать все подразделения средствами первой медицинской помощи и пополнять их по мере необходимости, а также при объявлении неблагоприятной эпидемиологической обстановки средствами индивидуальной защиты (маски) и дезинфицирующими средствами;

8.1.6 Оказывать при наличии финансовой возможности семье умершего работника университета, смерть которого не связана с выполнением им трудовых обязанностей, материальную помощь на погребение в размере

до шести минимальных размеров оплаты труда помимо социального пособия на погребение.

8.1.7 Выплачивать дополнительно при наличии финансовой возможности семье погибшего работника, смерть которого наступила в результате исполнения им своих трудовых обязанностей, единовременное пособие в размере до 20 минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством РФ на день выплаты, и оплачивать счета на погребение.

8.1.8 Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 15 лет.

8.1.9 Выделять средства на награждение детей работников, получающих образование в государственных и муниципальных образовательных учреждениях общего образования, окончивших учебный год на «хорошо» и «отлично».

8.1.10 Выделять средства на проведение праздников - Татьянин день, День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, Новый год и другие значимые праздники.

8.1.11 Участвовать в содержании социальной сферы университета.

8.1.12 Ежегодно выделять средства на санаторно-курортное лечение работников из соотношения не более 30 путевок на тысячу работающих, с компенсацией стоимости путевки в размере 1500 рублей в день сроком пребывания до 14 дней, но не более 50 % стоимости путевки. Профком организует учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и осуществляет распределение путевок.

8.1.13 Выделять для работников университета до 20 путевок в смену в санаторий-профилакторий с компенсацией 30 % стоимости путевки.

8.1.14 Выделять для работников университета и членов их семей не менее 80 % путевок на базы отдыха университета. Профком организует учет и распределение путевок.

8.1.15 Выделять совместно с профсоюзной организацией дотированные путевки в СОСК «Радуга» работникам и членам их семей в количестве не менее 25 % от общего количества путевок.

8.1.16 Сохранять право на санаторно-курортное лечение в оздоровительных подразделениях университета за работниками, проработавшими в университете не менее 20 лет, ушедшими из университета

на пенсию по старости (по возрасту) или инвалидности, а также ветеранами ВОВ и труда, не работающими на другом предприятии.

8.1.17 Производить выплаты работникам ДГТУ в связи с юбилейными датами – 50 лет и далее через каждые пять лет, проработавшим в университете не менее 10 лет.

8.1.18 Предоставлять при реализации материальных ценностей, приобретенных на средства от приносящей доход деятельности, первоочередное право на приобретение этих ценностей работниками университета по минимальным ценам установленным университетом.

8.1.19 Устанавливать стимулирующие выплаты за высокие результаты работы работникам, имеющим награды, в соответствии с положением, регулирующим оплату труда работников университета;

8.1.20 Направлять по согласованию с профкомом часть средств на выплату ежемесячных и единовременных стимулирующих выплат работникам университета.

8.1.21 Устанавливать размер суточных за один день пребывания в служебной командировке на территории Российской Федерации до 700 рублей.

8.1.22 Обеспечивать социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

- освобождать одного из родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе от работы во вторую смену после 18:00;

- предоставлять по желанию одного из родителей, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительно два выходных дня в месяц без сохранения заработной платы;

- давать возможность одному из родителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе использовать дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 4 недель в период, когда позволяют производственные условия.

8.1.23 Обеспечивать работу столовых (буфетов) в учебных корпусах университета.

8.1.24 Осуществлять при наличии финансовой возможности перевозку работников из удаленных корпусов к главному и обратно по графику, согласованному с профсоюзным комитетом.

8.1.25 Обеспечивать социальную защиту молодежи: создавать необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их культурному и физическому развитию, в том числе содействуя повышению квалификации молодых кадров.

8.2 Работодатель совместно с Профкомом обязуется:

8.2.1 Осуществлять подбор сезонных работников в СОСК «Радуга» и базы отдыха для организации досуга и отдыха работников и членов их семей.

8.2.2 Обеспечивать содержание и функционирование материальной базы университета и социальной сферы культурно-оздоровительного назначения.

8.2.3 Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками, ветеранами университета и членами их семей.

8.3 Профком обязуется:

8.3.1 Выделять на проведение культурно-массовых мероприятий, новогодних и детских праздников, конкурсов и тому подобного не менее 10 % годового профсоюзного бюджета.

8.3.2 Предусматривать при распределении путевок на санаторно-курортное лечение, в санаторий-профилакторий ДГТУ, СОСК «Радуга» и базы отдыха путевки для неработающих пенсионеров и инвалидов с сохранением льгот, предусмотренных для работников университета, но не более 10 % путевок от общего количества;

8.3.3 Участвовать в обеспечении деятельности Центра дошкольного образования ДГТУ и принимать меры для обеспечения работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детские сады № 173 «Берёзка» и № 124 «Колосок».

8.3.4 Обеспечивать на базе СОСК «Радуга» или базах отдыха университета работу детской оздоровительной смены в согласованные с работодателем сроки, финансируемую по утвержденной смете.

8.3.5 Обеспечивать гласное распределение путевок работникам университета и членам их семей в санатории, СОСК «Радуга», санаторий-профилакторий ДГТУ, на базы отдыха университета.

8.3.6 Осуществлять контроль условий отдыха работников университета и членов их семей в СОСК «Радуга» и базах отдыха университета.

8.3.7 Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти работника и смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетаний, при серьезных материальных затратах в соответствии с положением об оказании материальной помощи членам профсоюза.

8.3.8 Контролировать качество питания в столовых, буфетах и других точках общественного питания на территории университета. В случае выявления нарушений передавать акт проверки работодателю для принятия решения по их устранению.

8.3.9 Организовывать распределение продуктов питания, произведенных учебно-опытным полигоном ДГТУ или полученных в качестве материальной помощи.

8.4 Жилищно-бытовое обслуживание:

8.4.1 Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей.

8.4.2 Работодатель рассматривает возможность реализации практики строительства жилых домов и гарантирует ценообразование за 1 м² жилья по себестоимости.

8.4.3 Отбор участников строительства каждого жилого дома производится комиссией, состоящей из представителей профсоюзной организации и администрации университета.

Обязательными условиями при отборе участников строительства установить:

- признание комиссией реальной необходимости улучшения жилищных условий;

- гарантия финансовой обеспеченности участника строительства.

При распределении жилого фонда комиссией установить соотношение:

- 40 % – молодые преподаватели и научные работники;

- 10 % – ветераны ВОВ и труда;

- 10 % – участники СВО, имеющие статус участника боевых действий и члены их семей;

- 30 % – остальные категории работников;

- 10 % – резерв комиссии.

8.4.4 Работодатель предусматривает возможность расселения в общежитиях университета его работников. Расселение проводится с учетом мнения профсоюзного комитета и наличия мест. Плата за проживание работников устанавливается в пределах расходов на коммунальные платежи и найма с учетом условий проживания, предусмотренных для строений государственного жилищного фонда. По решению работодателя и профсоюзного комитета может устанавливаться льготная оплата в качестве содействия работникам ДГТУ, которые имеют право на предоставление социального жилья в соответствии с требованиями Жилищного кодекса Российской Федерации от 29.12.2004 № 188-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. и доп.) (далее – ЖК РФ).

8.4.5 Содействовать работникам ДГТУ, которые имеют право на предоставление социального жилья в соответствии с требованиями ЖК РФ, в постановке на жилищный учет в администрациях муниципальных районов Ростовской области.

8.4.6 Работодатель предусматривает возможность создания специализированного (ведомственного) жилого фонда для работников, составляющих кадровый резерв университета или приглашенных из иных регионов специалистов и научно-педагогических кадров.

8.4.7 Для работников университета может устанавливается иная цена за обучение детей в университете и его подразделениях в соответствии с локальными нормативными актами университета.

8.4.8 Работодатель предоставляет места в детских садах Центра дошкольного образования ДГТУ для детей работников университета с частичной оплатой за пребывание ребенка.

8.4.9 Содействовать молодым специалистам в части обеспечения их временным и (или) постоянным жильем, в том числе путем предоставления мест в общежитиях университета, в качестве меры поддержки и с целью формирования кадрового резерва работников из числа молодежи на руководящие должности.

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1 Стороны исходят из того, что работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.

9.2 Стороны признают свои обязанности сотрудничать в процессе создания безопасных условий труда и считают управление охраной труда неотъемлемой частью производственной деятельности. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

9.3 Стороны в области охраны труда договорились:

9.3.1 Заключать ежегодно (не позднее 15 марта) соглашение по охране труда, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

9.3.2 Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам университета на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

9.3.3 В случае грубого нарушения со стороны администрации нормативных требований охраны труда, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью, жизни работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения опасности. Отказ от выполнения работы оформляется письменным уведомлением непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этого условия отказ от работы не влечет ответственности и потери в заработной плате работника.

9.3.4 Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ),

в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 220 ТК РФ).

9.3.5 Специалистами службы охраны труда проводится вводный инструктаж со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, профессиональной подготовки, стажа, профессии и должности, а также

- с работниками, прибывшими в служебную командировку;
- работниками, принятыми на условиях трудового договора (заключенного на неопределенный срок или срочного), в том числе для выполнения работ по совместительству или дистанционно .

Инструктаж по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый) проводится непосредственным руководителем работника. Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ. Инструктаж по охране труда на рабочем месте и целевой инструктаж по охране труда должны учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводятся в подразделениях с оформлением документации согласно установленному законодательству.

9.3.6 В помещениях университета обеспечивается температурный режим, соответствующий гигиеническим требованиям санитарных норм и правил (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания"»).

В летний период допустимая температура воздуха в помещении составляет +28 °С; при повышении допустимой температуры на каждые +0,5 °С сверх

установленной нормы рабочий день сокращается на 1 час; при температуре воздуха в помещении +33 °С работа запрещена.

В зимний период допустимая температура воздуха в помещении составляет +20 °С; при снижении температуры на 1 °С ниже установленной нормы рабочий день сокращается на 1 час; при температуре воздуха в помещении +12 °С работа запрещена.

В случае невозможности обеспечения нормального температурного режима на постоянном рабочем месте работник должен быть временно переведен в другое помещение с комфортными условиями труда. При отсутствии таких помещений руководитель подразделения после согласования с профсоюзным комитетом вправе позволить работникам покинуть рабочее место.

9.4 Работодатель в области охраны труда обязуется:

9.4.1 Создавать и усиливать службу охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда».

9.4.2 Проводить мероприятия по охране труда, направленные на обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, в том числе обучать работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты (СИЗ), проводить инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

9.4.3 Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, охране труда и снижению уровню профессиональных рисков из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства науки и образования РФ.

9.4.4 Оборудовать кабинет и уголки охраны труда и обеспечивать их работу в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем

информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

9.4.5 Формировать из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансировать работу комиссии по охране труда, предоставлять средства связи, оргтехнику и другое материальное обеспечение, необходимую нормативно-правовую и техническую документацию, организовывать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

9.4.6 Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и устанавливать стимулирующие выплаты, а также выделять средства на обучение уполномоченных по охране труда (**Отраслевое соглашение**).

9.4.7 Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля, членов комиссии по охране труда для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве, а также профзаболеваний (статья 212 ТК РФ).

9.4.8 Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых инструментов, сырья и материалов.

9.4.9 Обеспечивать наличие сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.4.10 Обеспечивать условия, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте.

9.4.11 Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

9.4.12 Следить за недопущением к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

9.4.13 Обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве.

9.4.14 Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и

содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»).

9.4.15 Обеспечить контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм состояния помещений и территории университета.

9.4.16 обеспечить организацию и проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований за счет собственных средств с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (статья 220 ТК РФ; приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) «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 Министерства здравоохранения РФ от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»);

9.4.17 Следить за недопущением к работе лиц, не прошедших предварительный медицинский осмотр согласно законодательству.

9.4.18 Отстранять от работы в установленном законодательством порядке работников, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования.

9.4.19 Обеспечивать приобретение и выдачу за счет средств университета в соответствии с едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»; приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

Работодатель имеет право с учетом мнения Профкома устанавливать другие нормы выдачи спецодежды и СИЗ, улучшающие по сравнению с едиными типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов.

9.4.20 Обеспечивать своевременную стирку, сушку, ремонт и хранение спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (статья 221 ТК РФ).

9.4.21 Обеспечивать бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (статья 222 ТК РФ, приказ Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»). Перечень работников, которым выдаётся молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается приказом ректора.

9.4.22 Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с привлечением комиссии по охране труда профкома и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

9.4.23 Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, соблюдение санитарно-гигиенических норм состояния помещений и территорий университета. В этих целях по установленным нормам должны быть оборудованы санитарно-бытовые помещения, помещения приема пищи, места для отдыха в рабочее время.

9.4.24 Обеспечивать наличие в подразделениях медицинских аптек, укомплектованных лекарственными средствами и препаратами для оказания первой медицинской помощи (статья 216.3 ТК РФ).

9.4.25 Обеспечивать установление работникам, занятым на производстве с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных выплат (статья 147 ТК РФ). В случае обеспечения на рабочих местах

безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, компенсация работникам не устанавливается.

9.4.26 Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске для здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.4.27 Обеспечивать в установленном порядке расследование и учет микроповреждений (микротравмы), несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

9.4.28 Обеспечивать наличие комплекта правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой их деятельности.

9.4.29 Обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета университета в работе комиссии по расследованию всех несчастных случаев на производстве и осуществление финансирования работы комиссии.

9.4.30 Обеспечивать страхование от несчастных случаев и профзаболеваний работников университета в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.4.31 Обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченных от профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (статья 370 ТК РФ).

9.4.32 Способствовать внедрению современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.5 Профсоюзный комитет в области охраны труда:

9.5.1 Представляет интересы работников по вопросам охраны труда, техники безопасности при выполнении ими трудовых обязанностей, интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

9.5.2 Требуем от работников соблюдения требований правил по охране труда, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

9.5.3 Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации, организует их обучение, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда университета, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий труда, пожарной и экологической безопасности, совместно с ректором заслушивает результаты общественного контроля, ходатайствует о поощрении членов комиссии по охране труда.

9.5.4 Организует обучение общественных инспекторов не реже чем 1 раз в три года;

9.5.5 Оказывает практическую помощь силами комиссий профкома по охране труда и профсоюзного актива работодателю в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма.

9.5.6 Проводит проверку состояния условий труда в структурных подразделениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашением по охране труда, программой комплексной безопасности университета;

9.5.7 Заслушивает не менее одного раза в год отчеты должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий по охране труда и производственной санитарии.

9.5.8 Способствует реализации принимаемых работодателем мер по улучшению условий труда, быта и оказывает помощь в укреплении производственной дисциплины.

9.5.9 Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательных и нормативно-правовых актов по охране труда.

9.5.10 Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы, компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления, в суде.

9.5.11 Принимает участие в организации проведения диспансеризации и вакцинации работников университета.

9.5.12 Организует ежегодное проведение и подведение итогов общественных смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», «Лучший уголок по охране труда».

9.6 Работник в области охраны труда обязуется:

9.6.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

9.6.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства.

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

9.6.4 Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.6.5 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.7 Компенсация вреда, причиненного здоровью работника:

9.7.1 Работодатель несет ответственность, установленную законом, за вред, причиненный здоровью работника, за полученные профессиональные заболевания, полученные работником в ходе выполнения им трудовых обязанностей. Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с выполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

9.7.2 Работодатель по желанию работника берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если работник вследствие трудового увечья не может

выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежнему месту работы независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

10.2 Стороны признали обязательным:

- работу в составе ученого совета ДГТУ представителей профсоюзного комитета;
- работу председателей профсоюзных организаций подразделений в составе ученых советов институтов и факультетов;
- рассмотрение работодателем при принятии локальных нормативных актов предложений первичной профсоюзной организации;
- рассмотрение работодателем вопросов применения взысканий или поощрения работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- информирование коллектива университета о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных средств на расширенном заседании ученого совета или собрании коллектива университета.

10.3 Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза в соответствии с уставом профсоюзов и также представляет интересы всех работников университета по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 ТК РФ, статья 11 Федерального закона РФ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.4 В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации работодатель обязуется:

- соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;
- не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, (части 3–5, статьи 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- предоставлять профсоюзному комитету и председателям профсоюзных организаций структурных подразделений по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (часть 7 статьи 37 ТК РФ, статья 17 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещения как для работы профсоюзного комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники (часть 2 статьи 377 ТК РФ);
- закрепить за профсоюзным комитетом аудитории 1-246, 1-247, 1-206, 21-317, за ИСОиП (филиалом ДГТУ в г. Шахты) – аудиторию 12-101, за ПИ (филиалом ДГТУ в г. Таганроге) – аудиторию 202;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- производить ремонт помещений и технических средств с использованием расходных материалов, обеспечивать печать и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения

(статья 377 ТК РФ, статья 28 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- сохранять за освобожденными выборными и штатными работниками Профкома университета социальные гарантии и льготы, действующие для работников университета поощрительные надбавки, возможность пользования оздоровительными, культурно-просветительными учреждениями университета;

- предоставить работнику, освобожденному от работы в ДГТУ в связи с избранием его на выборную должность в Профком, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другую равноценную работу (должность) в ДГТУ. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) работодатель сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется. По окончании полномочий освобожденных членов Профкома работников им предоставляется право на отсрочку от аттестации на срок не менее чем 2 года (или аттестация только при личном согласии) или продлевается срок действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации;

- по представлению Профкома членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, учебную нагрузку устанавливать в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению не менее чем на 10 %. с сохранением должностного оклада (пункт 10.3.4 Отраслевого соглашения).

- устанавливать стимулирующие выплаты, по представлению Профкома, активно работающим, не освобожденным членам Профкома, председателям профсоюзных организаций подразделений, профоргам;

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателей профсоюзных организаций структурных подразделений и членов Профкома на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза,

проводимых им заседаниях, семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях;

- анализировать социально-экономическое положение работников университета, обращаться в Правительство России, местные органы власти и различные законодательные органы с предложениями по усилению социальной защищенности работников университета;

- сохранять действующий порядок безналичной оплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка;

- отчислять денежные средства на счет профсоюзной организации на проведение культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы и на санаторно-курортное лечение работников университета согласно плану финансово-хозяйственной деятельности (часть 3 статьи 377 ТК РФ);

- предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечивая при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

10.5 Члены Профкома включаются в состав комиссий университета по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.6 Для реализации своих полномочий члены профкома имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места во всех структурных подразделениях ДГТУ;

- требовать и получать от работодателя, а также должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий и оплаты труда, соблюдения трудового законодательства;

- проверять работу и качество питания столовых (буфетов) и деятельность студенческого городка;

- размещать собственную информацию в помещениях и на территории ДГТУ в доступных для работников местах;

– проверять эффективность использования средств, предназначенных для осуществления социальных и культурно-массовых мероприятий.

10.7 Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законодательством (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- графики предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- необходимые меры при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его наложения (статья 193, 194 ТК РФ);
- утверждение норм выдачи средств индивидуальной защиты.

10.8 Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию и уволены без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.9 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации высшего образования или совершения работником виновных действий, за которые действующим

законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение (пункт 10.6 Отраслевого соглашения).

10.10 Председателю ППО работников, не освобожденному от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, который суммируется с основным ежегодным отпуском.

Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11.1 Представлять права и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком являться представителем их интересов и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников. Осуществлять контроль за правильностью начисления и своевременностью выплаты заработной платы работникам.

11.4 Разрабатывать совместно с работодателем и работниками меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

11.5 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

11.6 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.7 Участвовать в работе комиссий ДГТУ по расследованию несчастных случаев, тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, по социальному страхованию и др.

11.8 Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков.

11.9 Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников ДГТУ.

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

11.11 Участвовать в финансовом обеспечении социально-значимых проектов и мероприятий.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Контроль исполнения положений Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2 Стороны обязуются:

- осуществлять контроль за выполнением настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах на конференции коллектива (заседаниях ученого совета) с размещением информации на сайте ДГТУ. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор;

- взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля исполнения Коллективного договора;

- рассматривать в течение месяца все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут вызвать возникновение

конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.3 Председатель первичной профсоюзной организации, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами комиссий профсоюзного комитета, запрашивает у администрации информацию о выполнении положений Коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на заседаниях Профкома информацию администрации о выполнении положений Коллективного договора.

12.4 За невыполнение или нарушение положений настоящего Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (статья 55 ТК РФ, статья 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, а при реорганизации или смене формы собственности ДГТУ без ограничения срока любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового Коллективного договора либо о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок до трех лет.

Если на день истечения срока действия настоящего Коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из Сторон, то в этот день или в следующий рабочий день Стороны продлевают срок действия настоящего Коллективного договора на один год и через девять месяцев вступают в коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора.

13.2 В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

Принятые сторонами дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются работодателем и Профкомом дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

13.3 Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

13.4 Коллективный договор является документом, обязательным для исполнения всеми работниками ДГТУ.