



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
ИНСТИТУТ»
на 2021-2023 годы**

И. о. ректора Государственного
образовательного учреждения
высшего образования Луганской
Народной Республики «Донбасский
государственный технический
институт»

Председатель Первичной
профсоюзной организации
Донбасского государственного
технического университета



С.В. Куберский

04 марта 2021 года



М.А. Филатов

04 марта 2021 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий производственные, социально-экономические, трудовые отношения в ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ» (далее Институт).

1.2. Стороны коллективного договора:

Работники – все работающие в Институте в соответствии со штатным расписанием.

Работодатель – Институт в лице ректора Института.

1.3. Коллективный договор разработан на основании Трудового кодекса Луганской Народной Республики от 30.04.2015 № 23-П (с изменениями) (далее ТК ЛНР), Закона Луганской Народной Республики «Об образовании» от 30.09.2016 № 128-П(с изменениями), Закона Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» от 30.06.2014 № 16-І и иных нормативных правовых актов Луганской Народной Республики, Устава ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ».

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице исполняющего обязанности ректора Куберского С.В. и работниками Института, от имени которых выступает Первичная профсоюзная организация Донбасского государственного технического университета (далее ППО), в лице председателя ППО Филатова М.А. в соответствии с Положением о ППО.

1.5. Коллективный договор заключен с целью реализации договорной формы регулирования социально - трудовых отношений, принципов социального партнерства, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников института и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, при наличии собственных ресурсов для обеспечения стабильной и эффективной работы института.

1.6. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются придерживаться принципов социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективного договора; контроль за выполнением принятого коллективного договора; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора; конструктивность и аргументированность при проведении переговоров (консультаций) относительно заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в него.

1.7. Коллективный договор заключен для решения следующих задач: обеспечения эффективной деятельности Института, предусмотренной его Уставом;

защиты прав и интересов работников Института, в том числе и коллективных;

обеспечения согласованных условий организации труда;

создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива;

правового закрепления норм отношений между руководством, коллективом и отдельными работниками, ППО;

создания эффективной системы морального и материального стимулирования работников;

развития системы социальной защиты работников;

разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между руководством, коллективом, отдельными работниками и ППО.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Института, а также на штатных работников ППО.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Института либо переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

1.10. Коллективный договор Института сохраняет свое действие при реорганизации в форме слияния, присоединения, деления, выделения – в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Стороны согласились определить следующие формы участия работников в управлении Институтом:

согласование локальных правовых нормативных актов с ППО в лице его руководящих органов;

учет мнения ППО в лице его руководящих органов;

проведение ППО консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных правовых актов;

получение ППО от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в рамках действующего законодательства;

обсуждение с работодателем вопросов о работе Института, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение с ППО планов социально-экономического развития Института;

участие в разработке и принятии Коллективного договора

иные формы, определенные ТК ЛНР.

1.12. Работодатель вправе принимать локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, которые не должны противоречить настоящему Коллективному договору и законодательству Луганской Народной Республики.

1.13. Коллективный договор заключен на 2021-2023 годы и вступает в силу со дня его принятия Конференцией трудового коллектива Института 04 марта 2021 года протокол № 1.

1.14. После подписания Коллективного договора работодатель Института в течение семи дней подает договор на регистрацию в Управление труда и социальной защиты населения Администрации города Алчевска Луганской Народной Республики, информирует о договоре всех работников Института путем размещения на сайте Института.

1.15. Порядок внесения изменений и дополнений в договор:

1.15.1. Изменения и дополнение к договору вносятся в случае необходимости только по взаимному согласию сторон и в обязательном порядке в связи с изменениями действующего законодательства по вопросам, являющимся предметом Коллективного договора.

1.15.2. Заинтересованная сторона сообщает другой стороне о начале проведения переговоров (консультаций) и присылает свои предложения, которые должны быть совместно рассмотрены в семидневный срок со дня их получения другой стороной.

1.15.3. Решение о внесении изменений или дополнений к Коллективному договору после проведения предварительных

консультаций и достижения взаимного согласия об этом одобряется Конференцией трудового коллектива.

1.15.4. Ни одна из сторон на протяжении действия договора не может в одностороннем порядке принимать решение об изменении действующих положений, обязательств по договору или приостанавливать их выполнение.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

2.1.1. Реализовывать мероприятия направленные на решение задач и целей развития Института по основным направлениям, указанным в Концепции деятельности ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ», рекомендованной Ученым советом 29.01.2021г. протокол №6.

2.1.2. Своевременно выполнять обязанности по Коллективному договору, которые касаются его компетенции.

2.1.3. Обеспечивать соблюдение действующего законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.4. Создавать безопасные условия труда работников Института.

2.1.5. Один раз в год информировать трудовой коллектив о финансово-экономической деятельности Института и его ближайших перспективах, а также о мероприятиях по обеспечению жизнедеятельности института.

2.1.6. Предоставлять ППО всю необходимую информацию относительно социально-экономического состояния Института, оплаты труда, объема бюджетных и собственных поступлений и их использования в рамках законодательства ЛНР, в частности законодательства об использовании персональных данных.

2.2. РАБОТНИКИ Института обязуются:

соблюдать Устав Института

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества работодателя и/или произошедшем несчастном случае;

своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство гражданственности, патриотизма, духовности, гордости за свою профессию и родной институт, прививать порядочность и интеллигентность;

признавать и соблюдать права Института на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хоздоговорных работ;

соблюдать правила обращения с документами для служебного пользования;

систематически повышать квалификацию;

поддерживать порядок и чистоту на рабочем месте;

разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством ЛНР;

соблюдать режим запрета курения в помещениях и на территории Института;

участвовать в организуемых руководством и ППО мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Института;

профессионально и эффективно осуществлять образовательную, учебно-методическую и научную деятельность в Институте;

участвовать в выполнении плана работы подразделений;

экономно расходовать энергетические и другие материальные ресурсы, не допускать нанесения ущерба Институту.

2.3. ППО обязуется:

представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК ЛНР, Законом Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» и иными нормативными правовыми актами;

представлять во взаимоотношениях с работодателем коллективные интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих через бухгалтерию Института на счет ППО 1% от заработной платы в соответствии с ТК ЛНР;

представлять во взаимоотношениях с работодателем личные интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в соответствии с Положением о представлении интересов работников ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ» ППО (приложение 1);

контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящего

Коллективного договора, а также всех нормативных правовых актов, действующих в Институте, по согласованию или с учетом мотивированного мнения ППО, в соответствии с действующим законодательством;

совместно с работодателем организовывать по мере необходимости комиссии по разработке положений, нормативных правовых актов по социальным вопросам, вопросам труда, заработной платы и охраны труда;

направлять в Министерство образования и науки Луганской Народной Республики (далее МОН ЛНР), другие вышестоящие органы заявления о нарушении руководством института законов и иных нормативных правовых актов, условий Коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания;

представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам, суде;

совместно с комиссией по социальному страхованию Института вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, детском отдыхе и оздоровлении;

осуществлять общественный контроль за работой здравпункта и санатория-профилактория, действующих на территории Института;

представлять и активно отстаивать интересы трудового коллектива Института перед органами исполнительной власти;

осуществлять контроль за правильностью соблюдения действующего законодательства в предоставлении работникам отпусков;

ежеквартально информировать работодателя об объемах расходуемых средств профсоюзной организации на выплаты социального характера, о затратах на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия и т.д.;

осуществлять совместно с руководством культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

организовывать сбор и обобщение предложений работников относительно улучшения условий труда в Институте, своевременно информировать о них работодателя и добиваться их реализации.

2.4. Один раз в год, работодатель и председатель ППО на Конференции трудового коллектива Института отчитываются о выполнении Коллективного договора, обсуждают производственные и социальные вопросы, информируют трудовой коллектив о выполнении сметы затрат бюджета Института с расшифровкой статей затрат и опубликованием на сайте Института.

2.5. Директора филиалов, деканы факультетов и руководители подразделений ежегодно информируют свои трудовые коллективы об учебной, научной и хозяйственной деятельности.

III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются трудовым договором, регулируются ТК ЛНР и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами.

3.2. Работодатель не допускает ухудшения положения работника, установленного действующим законодательством. В содержание трудового договора могут быть включены пункты, улучшающие за счет средств Института или его подразделений, материальные или бытовые условия работника.

3.3. Трудовой договор с работниками Института заключается в письменной форме, как на неопределенный, так и на определенный срок, в соответствии с законом, с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 358 ТК ЛНР.

3.5. При приеме на работу работодатель знакомит под подпись работников с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка Института.

3.6. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест работников Института. Сокращение должности работника может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления самого работника не менее чем за 2 месяца до увольнения, ППО не менее чем за 3 месяца до увольнения.

3.7. Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников увольнение:

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 60 календарных дней;

100 и более человек в течение 90 календарных дней;

10% и более работников в течение 90 календарных дней

При угрозе массовых увольнений работодатель обязан предупредить работника персонально под подпись не менее, чем за 2 месяца.

3.8. В случае массового высвобождения работников в целях их последующего трудоустройства Работодатель заключает договор с

субъектом, осуществляющим функции обеспечения реализации государственной политики в сфере занятости населения, предусматривающий предоставление работникам информации о вакантных рабочих местах, проведение работ по их профориентации и профессиональной переподготовке.

3.9. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 12 ч. 1 ст. 86 ТК ЛНР, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, в том числе работу в обособленных структурных подразделениях и филиалах Института.

3.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, 9, подпунктами «а» и «б» пункта 7 части первой статьи 84 ТК ЛНР, производится с учетом мотивированного мнения ППО в соответствии со статьей 410 ТК ЛНР.

3.11. При сокращении численности или штата работников, а также при реорганизации или ликвидации Института, преимущественное право на продолжение работы на прежнем месте или перевод на равноценную работу, определяется действующим законодательством.

3.12. В целях повышения эффективности труда и состязательности между работниками и коллективами, работодатель совместно с ППО может организовать и проводить рейтинги факультетов и кафедр, профессиональные конкурсы в соответствии с утвержденными положениями.

3.13. Работодатель способствует повышению квалификации профессорско-преподавательского состава (далее ППС) не реже одного раза в три года в соответствии с действующим законодательством.

3.14. В целях осуществления основных задач и функций Института проводить обучение работников за счет средств работодателя по программам повышения квалификации и / или программам профессиональной переподготовки в структурных подразделениях Института, реализующих программы дополнительного профессионального образования.

3.15. Работникам, добросовестно выполняющим трудовые обязанности, присваиваются почетные звания в соответствии с Положением о присвоении почетных званий в Институте.

3.16. Для создания педагогическим, научно-педагогическим работникам соответствующих условий труда, которые бы максимально содействовали обеспечению продуктивной занятости, работодатель обязуется:

при увольнении педагогических и научно-педагогических работников освободившийся объем учебной нагрузки распределять в первую очередь между теми работниками, которые, как правило, работают на неполную ставку;

привлекать к преподавательской работе руководящих, научно-педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, работников других предприятий, учреждений, организаций, как правило, при условии обеспечения штатных педагогических, научно-педагогических работников учебной нагрузкой в объеме на ставку.

3.17. Руководители подразделений не могут требовать от работников выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором и должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.18. Распределение учебной нагрузки проводится и утверждается на заседании кафедры.

3.19. В случае производственной необходимости, согласно Положению об образовательной деятельности по реализации образовательных программ высшего образования Института, рекомендованного Ученым советом 27.11.2020г. протокол №4, преподаватель может быть привлечен к проведению учебных занятий свыше обязательного объема учебной нагрузки, определенной индивидуальным планом, в пределах своего рабочего времени. Дополнительное количество учебных часов устанавливается институтом и не может превышать 0,25 минимального обязательного объема учебной нагрузки.

Изменения в обязательной нагрузке преподавателя вносятся в его индивидуальный план.

3.20. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату путем совмещения профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, увеличения объема работ в порядке, установленном действующим законодательством. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Преподавателю может быть предоставлена работа по совместительству в пределах действующего законодательства и при наличии вакансий в штатном расписании.

3.21. Для предотвращения сокращения штатов при уменьшении объема учебной нагрузки на кафедрах допускается переход на неполную занятость с соответствующей оплатой с целью сохранения квалифицированных кадров.

Мнение коллектива кафедры является решающим при распределении нагрузки (ставок).

3.22. Устанавливать педагогическим и научно-педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку во время распределения на текущий учебный год в объеме соответствующем занимаемой доле ставки до отпуска, но не более чем на ставку. На период их отпуска запланированный объем учебной нагрузки временно передавать другим преподавателям. После окончания отпуска по уходу за ребенком обеспечивать педагогическим и научно-педагогическим работникам запланированный объем учебной нагрузки на начало текущего учебного года.

3.23. По согласованию с руководителями подразделений разрешать работникам работать в режиме гибкого рабочего времени.

3.24. При возникновении непредвиденных ситуаций работодатель может привлекать работников к дежурству в нерабочие и праздничные дни.

График дежурств и компенсация за дни дежурства согласовывается с ППО и устанавливаются приказом.

3.25. Работа внеурочно или в нерабочие дни допускается только в аварийных случаях по согласованию с ППО.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников института устанавливается в соответствии с законодательством ЛНР и условиями трудового договора работника.

4.2. Заработная плата с выдачей расчетного листа выплачивается работникам Института 2 раза в месяц: аванс и расчет заработной платы, в соответствии с установленными сроками: 14-го и 29-го числа (в феврале 27-го числа, в декабре 26-го числа).

При совпадении дня выплаты аванса, окончательного расчета по заработной плате с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

За задержки получения зарплаты, возникшие вследствие отсутствия бюджетного финансирования, по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета работником, работодатель ответственности не несет.

4.3. Затраты по обслуживанию счета для перечисления заработной платы (расчетно-кассовое обслуживание) и прочих выплат на банковскую карту несет работодатель.

4.4. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику фактические расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы (суточные), иные расходы, произведенные работником с ведома работодателя и связанные с целями командировки, согласно законодательству.

4.5. Расходы в связи с возвратом командированным работником билета на транспортное средство по уважительным причинам (решение об отмене командировки, отзыв из командировки и т.п.) могут быть возмещены с разрешения ректора, при наличии документа удостоверяющего стоимость таких расходов.

4.6. Во время командировки научно-педагогического работника, если цель командировки отвечает профилю деятельности как по основному месту работы, так и по совместительству, оплата по совместительству проводится в полном объеме, при условиях выполнения запланированного объема работ.

4.7. На время командировки руководителя структурного подразделения по основному месту работы оплата за научно-педагогическую деятельность по совместительству может быть проведена в полном объеме при условиях выполнения учебной нагрузки в этом периоде, запланированного объема работ или отсутствия занятий на срок командировки.

4.8. За выполнение работником вместе со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) на протяжении основного рабочего времени, устанавливается доплата в размере до 50% должностного оклада (тарифной ставки).

Доплата за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, расширение зон обслуживания, увеличения объема работы предоставляется на основании приказа ректора.

Указанные виды доплат не устанавливаются ректору, проректорам, руководителям структурных подразделений Института, их заместителям.

4.9. Работникам института могут устанавливаться надбавки за:

высокие достижения в труде;

сложность, интенсивность в работе;

выполнение особо важной работы (на срок ее выполнения).

Надбавка размером до 50% должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) устанавливается приказом ректора в пределах имеющихся средств на оплату труда по представлению руководителя

подразделения в зависимости от результатов выполнения работником конкретных задач, возложенных персонально на него или на подразделение, где он работает с учетом мнения ППО.

Для назначения надбавки конкретному работнику следует учитывать:

срок пребывания на занимаемой должности;

функциональную нагрузку;

высокую исполнительную дисциплину;

качество и своевременность подготовки материалов, предложений, выполнение задач;

инициативность и творческий подход к выполнению возложенных на работника обязанностей.

За почетные звания «заслуженный» - 20 % должностного оклада (ставки заработной платы).

За спортивные звания «мастер спорта» - 10 % должностного оклада (ставки заработной платы).

4.10. Премирование работников, подлежащих премированию, осуществляется по результатам работы пропорционально отработанному времени в пределах средств на оплату труда, утвержденных в сметах расходов, в одинаковом размере в процентах к их должностным окладам. Максимальный процент премии установить в размере не более 100 процентов должностного оклада.

Руководитель имеет право по согласованию с ППО с учетом качества работы и личного вклада работника повысить или понизить работнику премию, но не более чем на 25%. Лишение или снижение размера премий оформляется приказом руководителя учреждения (с обязательным указанием причин) и должно производиться за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе.

Работникам, совершившим прогул или имеющим дисциплинарное взыскание, премии не выплачиваются.

4.11. Премирование ректора, установление ему надбавок и доплат к должностному окладу, оказание материальной помощи осуществляется по решению МОН ЛНР в пределах имеющихся средств на оплату труда.

4.12. Премирование проректоров, установление им надбавок и доплат к должностным окладам, оказание материальной помощи осуществляется по решению ректора в пределах имеющихся средств на оплату труда.

4.13. Размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений согласовываются с ППО.

4.14. Решение об установлении конкретного процента доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставки) научно-педагогического работника за научную степень или ученое звание, как по

основному месту работы так и по совместительству, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся научной степенью или ученым званием, в пределах утвержденного законодательством и в пределах утвержденного в смете фонда заработной платы, принимает ректор на основании протокола решения комиссии по установлению доплат.

4.15. С целью повышения престижности труда педагогических работников установить надбавку в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы) педагогическим работникам в пределах выделенных ассигнований государственного бюджета. Надбавка устанавливается на весь объем учебной нагрузки, выполняемой работником.

4.16. Доплата за использование в работе дезинфицирующих средств, а также работникам, занятым уборкой туалетов устанавливается в размере 10% должностного (месячного) оклада. Выполнение такой работы следует включать в должностную инструкцию работника.

4.17. Надбавки за особые условия труда:

4.17.1. Работникам библиотек, которые осуществляют образовательную, информационную, научно-исследовательскую, методическую деятельность в размере до 50% должностного оклада.

4.17.2. Водителям автотранспортных средств устанавливается надбавка за классность:

водителям I класса - 25 % установленной тарифной ставки за отработанное время;

водителям II класса - 10 % установленной тарифной ставки за отработанное время;

доплаты за особый характер работы - в размере 25 % тарифной ставки за отработанное время.

4.18. На работах с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, согласно результатам специальной оценки условий труда, работодателем в пределах фонда заработной платы устанавливаются доплаты к окладу согласно тарифному разряду в соответствии с Положением о размере повышения оплаты труда работников ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ», занятых на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в зависимости от установленного класса условий труда (приложение 2).

4.19. Доплата работникам за работу в ночное время (время с 22 часов до 6 часов) устанавливается до 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.20. Доплата медицинским работникам за работу в образовательных организациях устанавливается в предельном размере 20% должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышений согласно Постановлению

Совета Министров Луганской Народной Республики от 12 декабря 2017 года № 776/17.

4.21. Оплата преподавателям за выполнение дополнительной учебной нагрузки во время продолжительной болезни (больше 5 дней) других преподавателей осуществляется в пределах экономии фонда заработной платы во время болезни преподавателя, учитывая должностной оклад научно-педагогического работника и доплаты согласно действующему законодательству.

Во время болезни преподавателя до 5 дней выполнения дополнительной учебной нагрузки другими преподавателями осуществляется в соответствии с п. 3.18 Коллективного договора.

4.22. Работодатель предоставляет всем категориям работников, включая педагогических, научных и научно-педагогических, материальную помощь, в том числе на оздоровление, кроме материальной помощи на погребение, в сумме не более чем один должностной оклад в год, в пределах имеющихся средств на оплату труда.

4.23. Работодатель обеспечивает предоставление следующих дополнительных гарантий:

педагогическим и научно-педагогическим работникам ежегодного денежного вознаграждения за образцовое выполнение служебных обязанностей в размере оклада в пределах имеющихся средств на оплату труда. В случае, когда педагогические и научно-педагогические работники выполняют работу объемом меньше нормы, предусмотренной ставкой заработной платы, размер денежного вознаграждения уменьшается пропорционально нагрузке (объему работы). При этом размер ежегодного денежного вознаграждения не может превышать одного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышений;

выплату педагогическим, научным и научно-педагогическим работникам, работникам библиотек, научной библиотеки надбавок за выслугу лет ежемесячно в процентах от ставки (должностного оклада) заработной платы в зависимости от стажа педагогической и научно-педагогической работы в таких размерах: свыше 3-х лет – 10%, свыше 10-ти лет – 20%, свыше 20-ти лет – 30%;

обеспечивать предоставление помощи на оздоровление в размере месячной ставки (должностного оклада) заработной платы работникам библиотек и научной библиотеки во время предоставления ежегодного отпуска или его части сроком не менее 14 календарных дней, педагогическим и научно-педагогическим работникам не менее 28 календарных дней;

дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

выплату педагогическим, научным и научно-педагогическим работникам доплат ежемесячно в процентах от ставки (должностного оклада) заработной платы за ученое звание профессора в предельном размере 33% должностного оклада (ставки заработной платы); доцента, старшего научного сотрудника в предельном размере 25% должностного оклада (ставки заработной платы). При наличии у работников двух или более ученых званий доплата устанавливается за одно (высшее) звание;

выплату педагогическим, научным и научно-педагогическим работникам доплат ежемесячно в процентах от ставки (должностного оклада) заработной платы за научную степень доктора наук в предельном размере 25% должностного оклада (ставки заработной платы); кандидата наук в предельном размере 15% должностного оклада (ставки заработной платы).

4.24. Работодатель обеспечивает:

оплату простоя не по вине работника в размере не меньше тарифной ставки (должностного оклада);

оплату преподавателям в случаях, когда в отдельные дни (месяцы) занятия не проводятся по независимым от них причинам (эпидемии, метеорологические условия, праздничные дни и т.п.), производится в полном объеме согласно действующему законодательству.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Установленная продолжительность времени рабочей недели для работников 40 часов, для работников из числа ППС – 36 часов.

5.2. Предельный уровень учебной нагрузки на ставку профессорско-преподавательского состава должен составлять не более 900 часов в год, преподавателя образовательной организации среднего профессионального образования, осуществляющего подготовку обучающихся по программам специалистов среднего звена, – не более 720 академических часов в год в рамках одной ставки.

Виды работ ППС отражаются в индивидуальном плане, утвержденном заведующим кафедрой.

Рабочее время педагогического и научно-педагогического работника включает время выполнения им учебной, методической, научной, организационной и воспитательной работ.

Время и место для выполнения методической и научной работ определяется преподавателем самостоятельно по согласованию с заведующим кафедрой или деканом.

5.3. График рабочего времени преподавателя определяется расписанием учебных занятий, расписанием промежуточных аттестаций и графиком

государственной итоговой аттестации. Преподаватель свободен в выборе форм, методов и времени проведения текущего контроля, консультаций и других видов работ, предусмотренных индивидуальным планом преподавателя.

Преподаватель обязан придерживаться установленного ему графика рабочего времени.

На время отсутствия преподавателя по уважительным причинам, заведующий кафедрой обеспечивает надлежащее проведение учебного процесса (привлечение других преподавателей, перенос занятий, и т.п.).

Для выполнения учебной нагрузки в филиалах работодатель обеспечивает доставку преподавателей транспортом Института.

5.4. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывов в работе (учебе) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.5. Временные изменения в существующий распорядок рабочего дня Института (время начала и конца рабочего дня, время перерывов) могут быть внесены приказом ректора Института по согласованию с ППО в рамках действующего законодательства.

5.6. Стороны договорились обеспечить оплату преподавателям в случаях, когда в отдельные дни (месяцы) занятия не проводятся по независимых от них причинам (эпидемии, метеорологические условия, праздничные дни и т.п.), из расчета заработной платы с соблюдением при этом условий действующего законодательства; при этом объем невыполненной учебной нагрузки должны быть не более 10% объема годовой учебной нагрузки.

5.7. Стороны договорились по возможности не планировать учебную нагрузку преподавателя в течение рабочего дня в разных зданиях Института.

5.8. Предварительное распределение учебной (педагогической) нагрузки производить в конце учебного года с обязательным предварительным обсуждением на заседаниях кафедр. Доводить до сведения педагогических и научно-педагогических работников результаты распределения учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год в конце текущего учебного года (до предоставления отпуска).

Обеспечивать соблюдение действующего законодательства об уведомлении работников о введении новых и изменении существующих условий труда, в частности относительно объемов учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год не позднее, чем за 2 месяца до их введения, в том числе относительно объема учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год.

5.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно статьи 97 ТК ЛНР.

5.10. При пятидневной рабочей неделе выходными днями считать субботу и воскресенье, при шестидневной – воскресенье. Еженедельный непрерывный отдых работников составляет не менее 42 часов.

5.11. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, разрешается привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5.12. Работодатель имеет право привлекать работника к работе сверх продолжительности рабочего времени согласно ст. 102 ТК ЛНР по согласованию с ППО.

5.13. Графики сменности работы для группы работников, выполняющих работу по сменам, принимаются с учетом мотивированного мнения ППО.

5.14. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени (сторож, дежурный, швейцар), учетным периодом является квартал.

Работа свыше нормы рабочего времени за отдельный день или неделю учетного периода не считается сверхурочной работой, если продолжительность рабочего времени за учетный период не превышает нормального числа рабочих часов.

Суммированный учет рабочего времени допускается по согласованию с ППО.

Работникам, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, еженедельные дни отдыха могут устанавливаться в разные дни недели в соответствии с графиком смен.

5.15. Для организации учебного процесса в филиалах института по выходным дням возможно привлечение работников филиалов, в том числе тех, которые не являются научно-педагогическими работниками, и еженедельные дни отдыха предоставляются в разные дни недели в соответствии с приказом по Институту.

5.16. Очередной отпуск работникам Института предоставляется в удобное для них время, но без нарушения нормального хода учебного процесса по графику отпусков подразделения, утвержденному работодателем по согласованию с ППО. Допускается перенос отпуска в исключительных случаях по личному заявлению работника.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, 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.

Оплата отпуска производится в соответствии с действующим законодательством ЛНР.

5.17. Дополнительные оплачиваемые отпуска согласно ТК ЛНР работникам отдельных категорий предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

5.18. Работникам с ненормированным рабочим днем (проректор по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, начальник планово-финансового отдела; начальник отдела кадров и делопроизводства, заместитель начальника отдела кадров и делопроизводства, начальник учебного отдела; помощник ректора; водитель автотранспорта) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в году в соответствии с Порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в государственных учреждениях, финансируемых из бюджета, утвержденного постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 10.05.2016 № 237, за исключением лиц, которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

5.19. Педагогическим и научно-педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Советом Министров Луганской Народной Республики в соответствии со статьей 360 ТК ЛНР.

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником обязанностей, подтверждаемых приказом об отзыве из отпуска, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством и локальными нормативными правовыми актами.

5.21. Преподавателям института через 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном МОН ЛНР.

5.22. Предоставлять супругам, которые работают в институте, право на ежегодный отпуск в один и тот же период.

5.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по ходатайству ППО, согласованному с руководителем подразделения, предоставлять работнику по его просьбе дополнительный отпуск без сохранения заработной платы общей продолжительностью до 30 дней в году.

В иных случаях Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно части второй статьи 149 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

5.24. На период профсоюзного обучения работникам, избранным в состав выборных профсоюзных органов ППО, его обособленных структурных подразделений и филиалов предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 6 календарных дней.

5.25. Творческий отпуск предоставляется работникам для завершения диссертационных работ, написания учебников и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

Продолжительность, порядок и условия предоставления и оплаты творческих отпусков устанавливаются Правительством Луганской Народной Республики.

5.26. Условия работы, режим труда и отдыха, графики сменности, должностные и рабочие инструкции работников и иные локальные нормативные правовые акты Института согласовываются с ППО.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. В институте создан и функционирует отдел охраны труда (далее ООТ), в функции которого входит контроль за соблюдением в структурных подразделениях законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, за проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных и производственно-обусловленных заболеваний, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, за предоставлением работникам установленных льгот и компенсаций по условиям труда.

6.2. Работодатель с участием ППО обеспечивает безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с действующим законодательством и обязуется ежегодно разрабатывать план комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда, повышению уровня охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профзаболеваний.

6.3. Рабочее место признается рабочим местом с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, организованной работодателем с участием ППО.

6.4. Стороны договорились, что для выполнения мероприятий по охране труда в полном объеме работодатель предусматривает использование средств не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

6.5. Стороны договорились, что мероприятия, невыполненные в предыдущем году, переносятся на следующий год.

6.6. Работодатель обязуется обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применении инструментов, сырья и материалов;

обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда всех работников Института в соответствии с ТК ЛНР и Положением о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда у работников Института;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем и учебном месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством ЛНР;

условия труда на рабочих и учебных местах, отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям (освещенность, влажность, температурный режим, скорость движения воздушных масс, звуко- и шумоизоляция и т.п.);

приобретение и выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;

контроль за правильным применением и использованием работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда и установление дополнительной оплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных условиях труда согласно действующему законодательству;

прохождение всеми работниками предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров;

не допускать работников (даже в случае их согласия) к работе, которая им противопоказана по результатам медицинского осмотра;

прохождение всеми работниками периодических медицинских осмотров на условиях сохранения среднего заработка;

за счет средств работодателя проведение специализированных медицинских осмотров с сохранением среднего заработка за время осмотра;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предупреждению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе, по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение других обязательств, предусмотренных действующим законодательством.

6.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда работникам выдаются средства индивидуальной защиты, моющие средства в соответствии с нормами, действующими в ЛНР.

6.8. Работодатель обеспечивает во всех учебных корпусах и общежитиях пропускной режим и защиту работников от правонарушителей, принимает всеобъемлющие меры по защите от проявлений терроризма и экстремизма.

6.9. Работодатель обеспечивает готовность аудиторий, лабораторий, учебных корпусов и общежитий к новому учебному году.

6.10. Стороны договорились, что приемлемым уровнем готовности Института к учебному процессу считать:

наличие стола (кафедры), столов (парт) и стульев в рабочем состоянии, качественной доски (проверять мелом), нормального уровня освещенности (наличия в исправном состоянии осветительных приборов в соответствии с санитарными нормами), чистота помещений в соответствии с санитарными нормами;

исправная система водоснабжения;

функционирование туалетов, наличие урн;

наличие мела;

наличие средств противопожарной защиты в соответствии с требованиями законодательства по пожарной безопасности;

наличие аптечки с комплектом средств оказания первой медицинской помощи в каждом структурном подразделении Института;

выполнение минимальных требований к оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений.

6.11. Работодатель создает условия по сохранности тепловой энергии, поступающей от городских тепловых сетей.

В случае отсутствия возможности соблюдения теплового режима в помещении Института работодатель, на основании акта температурного режима, составленного комиссией в составе заявителя, работника ООТ и представителя ППО, обязуется:

сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в них находится в пределах 14-16⁰С;

прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже 14⁰С, либо поднялась выше 32⁰С;

сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если температура в них находится в пределах 29 – 31⁰С.

6.12. Работодатель обеспечивает работу гардеробов в учебных корпусах.

6.13. Технические службы Института обеспечивают:

проверку эффективности работы вентиляционных систем в местах установки газового оборудования (2 раза в год);

проверку освещенности производить по заявке руководителя подразделения;

проведение измерений сопротивления изоляции электрических сетей, электроприемников и защитного заземления и зануления электрооборудования (1 раз в год);

проверку внутреннего противопожарного водопровода, пожарных кранов и рукавов (1 раз в 6 месяцев);

проведение измерений радиоактивных, ионизирующих и электромагнитных излучений уполномоченными организациями, при составлении и обновлении санитарного паспорта помещений (1 раз в 5 лет).

6.14. ППО осуществляет постоянный общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением работодателем своих обязанностей.

6.15. В случае выявления грубых нарушений требований охраны труда и пожарной безопасности (плохая освещенность, отсутствие вентиляции, низкий температурный режим, повышенная радиация, задымленность, постоянный (ощутимый) неприятный запах, повышенный шум и т.п.) совместная комиссия может потребовать от работодателя приостановления

работ до устранения нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления, кроме случаев, предусмотренных Кодексом гражданской защиты Луганской Народной Республики.

6.16. Работодатель не применяет каких-либо санкций к работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни или здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Работник должен немедленно сообщить о факте отказа непосредственному руководителю.

За работником в этом случае на время приостановки работ не по его вине сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.17. Порядок возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, регулируется законодательством ЛНР.

6.18. ППО, в лице своих представителей для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда и технике безопасности вправе:

беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения Института и рабочие места;

обсуждать с участием работодателя соответствующие документы и сведения;

проверять работу всех точек торговли и общественного питания в Институте.

6.19. Работодатель направляет на проведение медицинских осмотров работников, обеспечивает выполнение рекомендаций и выводов медицинской комиссии, не допускает работников (даже в случае их согласия) к работе, которая им противопоказана по результатам медицинского осмотра.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Средства социальной поддержки работников

Расходование средств на социальную поддержку работников, выделяемых работодателем, осуществляется решением ректора с учетом мнения ППО.

Для осуществления социальной поддержки работников Института, а также для реализации социальных программ работодателя и ППО, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

средства фондов социального страхования;

средства, выделяемые работодателем для социальной поддержки работников;

средства, выделяемые ППО на социальные нужды.

ППО обязуется для реализации социальной поддержки работников - членов Профсоюза выделять не менее 30% профсоюзного бюджета.

Использование средств социальной поддержки работников Института производится по следующим статьям:

материальная помощь работникам, в том числе на медицинское обследование,

материальная помощь работникам – членам Профсоюза, в том числе на медицинское обследование, лечение и оздоровление работников и их детей за счет средств Профсоюза;

средства, выделяемые работодателем на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников;

средства Профсоюза на поощрение работников – членов Профсоюза за организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы ППО и активное участие в указанных мероприятиях;

новогодние подарки для детей работников;

участие в организации похорон (транспортные и ритуальные услуги);

поощрение юбиляров;

другие социальные расходы.

7.2. В Институте осуществляет деятельность комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и ППО.

Комиссия по социальному страхованию Института систематически информирует о своих решениях коллектив работников Института путем письменных объявлений и электронных информационных средств Института.

7.3. Работодатель обязуется:

обеспечивать содержание санатория-профилактория Института, организовать льготное оздоровление в нем работников, их детей и обучающихся;

заключать договоры на приобретение санаторно-курортных путевок, в том числе льготных, осуществлять оплату, регистрацию и выдачу по заявлениям работников при наличии медицинского обоснования;

обеспечивать защиту прав работника в случае нарушений трудового законодательства и ухудшения условий труда;

содействовать проведению обязательных ежегодных бесплатных медицинских осмотров;

разрабатывать и внедрять мероприятия относительно поддержки талантов студенческой молодежи и молодых работников;

обеспечивать формирование системы поощрения и способствовать материальному поощрению одаренных обучающихся и научно-педагогических работников, обучающиеся которых стали победителями международных ученических и студенческих соревнований, конкурсов, олимпиад, турниров, проектов и т.п.;

принимать меры для улучшения качества организации спортивно-массовых мероприятий с обучающимися во внеурочное время путем создания и активизации работы спортивных секций и клубов;

оказывать содействие работникам Института при защите кандидатских и докторских диссертаций;

принимать участие в мероприятиях Профсоюза, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников и обучающихся по приглашению профсоюзных органов;

по ходатайству ППО на безвозмездной основе выделять автотранспорт для посещения музеев, театров, исторических мест и других культурных центров, торжественных и траурных церемоний членам Профсоюза и членам их семей.

7.4. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять в свободное от учебного процесса время по заявкам подразделений или инициативных групп спортивные залы и стадион для оздоровительных занятий работников и аспирантов численностью не менее 10 человек, спортивный инвентарь.

7.5. Работодатель обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечным фондом и читальными залами Института.

7.7. Работодатель обязуется контролировать и не допускать продажу табачных, алкогольных и слабоалкогольных напитков, в том числе пива, торговыми точками, расположенными в корпусах и на всей территории Института.

7.8. Работодатель имеет право в случае организации парковок и стоянок выделять места работникам Института под круглосуточную парковку или стоянку личных автомобилей, зарегистрированных на самого работника или супруга(у).

7.9. ППО обязуется обеспечить организацию льготного оздоровления в санатории - профилактории Института и санаторно-курортного лечения работников – членов Профсоюза и их детей путем частичной компенсации расходов на приобретение путевок.

VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Для обеспечения деятельности Профсоюза руководство Института предоставляет ППО:

помещение с необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборками, охраной, средствами связи (в том числе междугородней) и оргтехникой;

помещение для проведения собраний и других массовых мероприятий;
услуги издательско - полиграфического центра для печати, копирования, тиражирования деловых документов;

автотранспорт по предварительным заявкам.

8.2. Работодатель предоставляет ППО всю необходимую информацию, являющуюся предметом этого Коллективного договора, обеспечивает свободный доступ к материалам, документам, а также ко всем подразделениям и службам Института для осуществления ППО предоставленных Профсоюзам прав контроля за соблюдением действующего законодательства, состоянием охраны труда и техники безопасности, выполнением Коллективного договора.

8.3. Бухгалтерия Института обеспечивает организацию безналичного удержания из заработной платы членских профсоюзных взносов на основании заявлений работников и перечисляет собранные взносы на счет ППО в день выплаты аванса и расчета заработной платы работникам.

8.4. Работодатель ежемесячно перечисляет ППО средства на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу в размере до 1% фонда оплаты труда, которые утверждены Институту в сметах и планах использования бюджетных средств при условии выделения дополнительных бюджетных ассигнований и за счет собственных поступлений.

Данные средства носят целевой характер и ППО ежегодно обязана предоставить отчет о целевом использовании средств, согласно утвержденной смете.

ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ



И.о. директора ГОУ ВО ДНР «ДонГТИ»

С.В. Куберский

04 марта 2021 года

Председатель ППО ДонГТУ



М.А. Филатов

04 марта 2021 года

Приложение 1 к коллективному договору
Принято на заседании Профкома ППО
протокол № 1 от 21.01.2021г.

**Положение о представлении интересов работников ГОУ ВО ЛНР
«ДонГТИ» Первичной профсоюзной организацией Донбасского
государственного технического университета**

1 Положение разработано на основании Трудового кодекса Луганской Народной Республики от 30.04.2015 № 23-II (с изменениями), Закона Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» от 30.06.2014 № 16, Устава профсоюзной организации «Профессиональный союз работников образования и науки Луганской Народной Республики», Положения о Первичной профсоюзной организации Донбасского государственного технического университета.

2 Предметом данного Положения являются порядок и условия представления интересов работников ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ» Первичной профсоюзной организацией Донбасского государственного технического университета (далее ППО).

3 ППО представляет коллективные и индивидуальные интересы работников ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ».

4 Представление коллективных интересов трудового коллектива ППО осуществляется на безвозмездной основе путем:

- ведения коллективных переговоров;
- заключения коллективного договора;
- участия в коллективных трудовых спорах;
- согласования правил внутреннего распорядка;
- согласования других локальных нормативных правовых актов Института, затрагивающих социально-трудовые вопросы;
- участия в работе комиссий института, в том числе комиссии по аттестации работников, комиссии по аттестации рабочих мест, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по охране труда, комиссии по готовности зданий и сооружений к новому учебному году;
- подготовки предложений работодателю по разработке социальных программ и мер социальной поддержки работодателем работников института;
- осуществления общественного контроля над работой пунктов питания, здравпункта, санатория-профилактория и т.д.;
- представления интересов трудового коллектива института перед органами исполнительной власти.

5 Порядок представления индивидуальных интересов работников определяется их членством в ППО.

5.1 Члены ППО имеют полное право на безвозмездное представление ППО их личных интересов при индивидуальном трудовом споре, при намерении увольнения работника по сокращению численности или штата,

при решении вопросов социальной защиты и поддержки, при нарушении условий труда и условий отдыха, при несоблюдении требований охраны труда в отношении члена Профсоюза.

5.2 Работники, не являющиеся членами ППО, могут уполномочить ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных социально - трудовых отношений при условии подачи письменного заявления о представлении интересов: сроком до 3 месяцев и перечисления 6% заработной платы на счет ППО или бессрочно и ежемесячного перечисления 1% заработной платы на счет ППО. Перечисление осуществляется на основании личного заявления работника, не являющегося членом Профсоюза, нуждающегося в представлении его интересов.



И. о. ректора ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ»

Председатель ППО

С.В. Куберский

04 марта 2021 года



М.А. Филатов

04 марта 2021 года

Приложение 2 к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО приказом ректора
ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ»
« ____ » _____ 2021 № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

**о размере повышения оплаты труда работников
ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ», занятых на тяжелых работах, работах во
вредных и (или) опасных условиях труда, в зависимости от
установленного класса условий труда**

1. «Положение о размере повышения оплаты труда работников ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ», занятых на тяжелых работах, работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в зависимости от установленного класса условий труда» (далее Положение) разработано в соответствии с Законом Луганской Народной Республики «О назначении и выплате пенсий на территории Луганской Народной Республики» от 27.03.2015 года № 14 П (с изменениями), со ст. 96 (п.4 ч.1), ст.123, ст. 168, ст. 234 и ст. 245 Трудового кодекса Луганской Народной Республики, с Постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 08 августа 2017 года №505/17 «Об утверждении Временного порядка проведения специальной оценки условий труда на территории Луганской Народной Республики» (с изменениями), с приказом Министерства труда и социальной политики Луганской Народной Республики от 03 ноября 2017 года № 169 «Об утверждении Временных методических рекомендаций проведения специальной оценки условий труда», с приказом Министерства здравоохранения Луганской Народной Республики от 05 января 2018 года № 7 «Об утверждении Государственных санитарных норм и правил «Гигиеническая классификация труда по показателям вредности и (или) опасности факторов рабочей среды, тяжести и напряженности трудового процесса» и во исполнение указанных законодательных и нормативных актов Луганской Народной Республики.

2. Положение является локальным нормативным актом ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ».

3. Действие Положения распространяется на работников ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ», занятых на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда на основании проведенной специальной оценки условий труда.

4. Оплата труда производится ежемесячно работникам ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ», занятым на работах с тяжелыми, вредными и(или) опасными условиями труда на основании приказа ректора по итогам проведенной специальной оценки условий труда.

5. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ», условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются комиссией после проведения специальной оценки условий труда согласно таблице 1.

Таблица 1 - Размер повышения оплаты труда работников ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ», занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, в зависимости от установленного класса условий труда

I класс - оптимальные условия труда, %	II класс - допустимые условия труда, %	III класс - вредные условия труда, %				IV класс - опасные условия труда, %
		1 степень	2 степень	3 степень	4 степень	
—	—	4	8	12	20	24

ОДОБРЕНО

Протокол от 18 февраля 2021 года
№2 заседания профсоюзного
комитета ППО

ОДОБРЕНО

Протокол от 26 февраля 2021
года №7 заседания
Ученого совета

И. о. ректора ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ»

Председатель ППО



С.В. Куберский
04 марта 2021 года



М.А. Филатов
04 марта 2021 года

Прошито и пронумеровано

31 (тридцать один) лист

И.о. ректора
С.В. Куберский



№ п/п	Имя	Фамилия	Подпись	Дата
1	Иванов	Иван		
2	Петров	Петр		
3	Сидоров	Сидор		
4	Климов	Климов		
5	Васильев	Васильев		
6	Попов	Попов		
7	Смирнов	Смирнов		
8	Мухоморов	Мухоморов		
9	Ильин	Ильин		
10	Кузнецов	Кузнецов		

И.о. ректора С.В. Куберский

1 марта 2021 года


