



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»**

От работников:

Председатель ППО
ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации в Донецкой
Народной Республике


Н.В. Соболевская
(подпись)

«22» апреля 2025 года

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»


В.И. Веретенников
(подпись)

«22» апреля 2025 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»
на период с «22» апреля 2025 года по «21» апреля 2028 года**

Принят конференцией работников и
обучающихся ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»
Протокол № 1
от «22» апреля 2025 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
«27»	05 2025 г.
Регистрационный № 1162	
Подпись <i>И.И. Король</i>	

Макеевка 2025

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	5
РАЗДЕЛ II. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.....	7
РАЗДЕЛ III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....	8
РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	15
РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	19
РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	24
РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	30
РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА	32
РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	36
РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.....	38
РАЗДЕЛ XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	40
РАЗДЕЛ XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	41

Настоящий Коллективный договор является правовым актом социального партнёрства, который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации; Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2024-2026 годы, и иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики и Профессиональным союзом работников образования и науки Донецкой Народной Республики, Уставом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия» (далее – ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», Образовательное учреждение, Академия) регулирует производственные, трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и трудовым коллективом на основе взаимного согласования интересов сторон с целью защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

Сторонами Коллективного договора (далее Договор) являются:

– федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донбасская аграрная академия» в лице ректора Веретенникова Виталия Ивановича (далее Работодатель), с одной стороны;

– Коллектив работников Образовательного учреждения, единственным уполномоченным представителем которого является первичная профсоюзная организация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике (далее Профсоюзный комитет, Профком), в лице ее председателя Соболевской Надежды Владимировны, с другой стороны.

Коллектив работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» уполномочивает:

– Профсоюзный комитет Образовательного учреждения быть представителем его интересов как при заключении Договора, так и при внесении изменений и дополнений к нему и при решении коллективных трудовых споров; осуществлять контроль за выполнением обязательств сторон в период действия Договора; представлять интересы коллектива Образовательного учреждения в решении текущих вопросов относительно оплаты труда, занятости, условий и охраны труда, оздоровления и отдыха и др.;

– Председателя Профсоюзного комитета Образовательного учреждения подписать от имени коллектива работников Образовательного учреждения Коллективный договор с Работодателем.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Приказы, распоряжения и другие локальные акты ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», противоречащие положениям настоящего Договора, должны быть приведены в соответствие с ним. Нормы и положения Договора являются обязательными как для руководства ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», так и для всех других работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» независимо от их членства в профсоюзной организации.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, относящихся к сфере труда;
- 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.

1.5. Социальное партнёрство осуществляется в формах:

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

1.6. Стороны согласились, что локальные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает с учетом мнения Профсоюзного комитета. Копии таких актов направляются в Профсоюзный комитет.

1.7. Стороны договорились, что локальные нормативные акты, касающиеся вопросов заработной платы, порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

1.8. Аттестация работников проводится с участием представителя Профсоюзного комитета в составе аттестационной комиссии.

1.9. Систематический контроль за выполнением Договора осуществляется постоянно действующей Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

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

1.11. Ежегодно на совместном заседании Профкома работников и Ученого совета заслушивается отчет Ректора и председателя Профсоюзного комитета о выполнении Договора за прошлый год и принимается соответствующее решение.

1.12. Устанавливается следующий порядок ознакомления работников с условиями настоящего Договора: размещение его содержания на сайте ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», на сайте Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

1.13. При принятии на работу в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» работники должны быть ознакомлены с Коллективным договором, наряду с Уставом ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями работников.

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

1.15. В стаж работы в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» включаются периоды трудовой деятельности в Академии, а также в образовательных и научных организациях, на базе которых было создано ФГБОУ ВО «ДОНАГРА». В непрерывный стаж работы в Академии включаются периоды трудовой деятельности по основному месту работы в Образовательном учреждении, а также в образовательных и научных организациях, на базе которых было создано Образовательное учреждение.

1.16. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, один из которых хранится в Профсоюзном комитете ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», второй – в ректорате ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», а третий – в Управлении труда и социальной защиты населения администрации Центрально-городского района города Макеевки.

РАЗДЕЛ II.

СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

2.1 Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

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

2.2 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Образовательного учреждения, при реорганизации Образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем.

При реорганизации или смене форм собственности Образовательного учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

2.3 В период действия Договора каждая из сторон имеет право вносить предложения относительно внесения в него изменений и принятия дополнений к нему. При наличии взаимного согласия сторон, изменения и дополнения Договора принимаются на заседании постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора ФГБОУ ВО «ДОНАГРА». (далее – Комиссия), а затем предоставляются ею представителям сторон Коллективного договора к подписанию с последующей уведомительной регистрацией. Изменения в локальные нормативные акты, являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

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

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

2.6 При невыполнении Договора или нарушении его условий одной из сторон по представлению другой стороны в срок не более пятнадцати рабочих дней вопрос рассматривается на заседании постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

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

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

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, Уставом ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» и иными локальными актами Академии.

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

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, могут заключаться как на неопределённый срок, так и на срок, определённый сторонами трудового договора с учётом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

Срочный трудовой договор на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников может заключаться на срок не менее 3 и не более 5 лет.

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

Порядок и сроки проведения конкурса на замещение педагогических должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (кроме деканов факультетов и заведующих кафедрами), и научных работников определяется локальным нормативным актом ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», утвержденным Ученым советом Академии.

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

3.4. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются

выборными. Процедура избрания декана факультета и заведующего кафедрой определяется локальным нормативным актом и утверждается в установленном порядке.

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

Работодатель обязуется:

3.6. При заключении трудового договора с работником ознакомить его (под подпись в трудовом договоре) с Уставом ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» (Приложение 1), должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Академии и относящимися к трудовой функции работника.

Доводить до сведения работников локальные нормативные акты Образовательного учреждения, относящиеся к трудовой функции работника, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником, путем их размещения на официальном сайте ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» или путем направления их в электронном виде либо передачи их копий в печатном виде в соответствующие структурные подразделения.

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

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

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др. – в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»;

- условия установления выплат стимулирующего характера.

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

3.9. При принятии решения о ликвидации либо сокращении численности или штата работников структурных подразделений ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования

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

При этом увольнение считается массовым в случаях, указанных в законодательных актах Российской Федерации и в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства сельского хозяйства Российской Федерации (не менее 10 % от общей численности работников Академии).

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

- семейные работники – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- один из родителей, имеющих ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет; одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет; другие лица, воспитывающие указанных детей без матери; родитель (иной законный представитель ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.11. Предоставлять работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации,

право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

3.15. Расторжение трудового договора по инициативе работника со дня, указанного в заявлении, помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, производится также в случаях:

- болезни члена семьи (супруга (супруги), детей и родителей), требующего ухода и препятствующей продолжению работы, подтверждаемой соответствующими документами;

- переезда супруги (супруга) на работу в другую местность, подтверждаемого соответствующими документами.

3.16. Работники, для которых Академия является основным местом работы, прикрепленные для выполнения диссертации без освоения программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, оплату за прикрепление не осуществляют. В таком случае оплата руководства диссертационными исследованиями осуществляется за счет собственных средств Академии.

3.17. С целью развития кадрового потенциала, работникам ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» предоставляется льготная оплата за обучение по образовательным программам высшего образования, реализуемым в ДОНАГРА за счет физических лиц по соответствующим профилю работы сотрудника направлениям подготовки. Предоставление указанной льготы осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом Академии.

3.18. Обеспечить оплату труда работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» за замену временно отсутствующих работников.

Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками

3.19. Расчет учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми и локальными актами, регулирующими

вопросы определения учебной нагрузки педагогических работников.

Все локальные нормативные акты ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

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

3.21. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.22. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов на ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов на ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

3.24. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

3.25. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

3.26. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.27. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном

оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных в п.3.27 Коллективного договора.

3.28. Нормы часов работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены).

3.29. Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в год.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по всем видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

При этом учитывается объем времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных должностными инструкциями обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.30. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты. Объем учебной нагрузки по совместительству определяется из расчета не более 0,5 ставки.

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

3.32. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом ректора ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

3.33. Вторая половина рабочего дня педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, включает следующие виды работ: научно-исследовательская, методическая, организационная, профориентационная и воспитательная работа, иная деятельность, в том числе, связанная с повышением своего профессионального

уровня.

Расчет нагрузки по видам работ, включая учебную работу, производится из расчета 36 часов в неделю.

3.34. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой им должности, уровня квалификации и не может превышать верхних пределов, устанавливаемых по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном локальными нормативными актами Академии.

3.35. Для определения учебной нагрузки педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава, ежегодно на начало учебного года по структурным подразделениям Академии, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, с учетом обеспечиваемых ими направлений подготовки приказом ректора Академии устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава, с учетом мнения Профсоюзного комитета ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

3.36. Общая годовая нагрузка педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, включая учебную нагрузку и иные виды деятельности, рассчитывается ежегодно с учётом количества рабочих дней в рамках учебного года.

3.37. Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемых в учебную нагрузку педагогических работников, утверждаются приказом ректора ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.38. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

- по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году;

- по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должности декана факультета, устанавливается в объеме, не превышающем 400 часов в учебном году;

- по образовательным программам среднего профессионального образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый для преподавателей, устанавливается в объеме, не превышающем 720 часов в учебном году;

- по дополнительным профессиональным программам, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

3.39. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать

половины от верхнего предела учебной нагрузки, предусмотренном пунктом 3.31 настоящего Договора, определяемого по педагогических работников.

Особенности регулирования трудовых отношений с научными работниками

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

3.41. 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.

3.42. 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.

3.43. 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.

3.44. 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 Академии, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

3.45. Работодатель и профком Академии при наличии соответствующих ресурсов обязуются оказывать бесплатную правовую помощь работникам Академии и их семьям по вопросам трудового и гражданского законодательства.

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере оплаты труда, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» и условиями трудового договора. Для учета особенностей работы соответствующих структурных подразделений могут

разрабатываться и приниматься системы оплаты труда, не противоречащие законодательству Российской Федерации и Положению об оплате труда работников.

4.2. Система оплаты труда работников включает в себя:

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

4.3. Размеры должностных окладов устанавливаются по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

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

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

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

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

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

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Работодатель обязуется:

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

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

4.8. Включать в оплату труда работников должностные оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, премиальные выплаты, выплаты за почетные звания и знаки отличия в соответствии с Положением об оплате труда.

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

4.10. Обеспечивать повышение должностных окладов работников

согласно законодательству Российской Федерации.

4.11. Обеспечивать выплату заработной платы работникам в первоочередном порядке.

4.12. Выплачивать заработную плату работникам регулярно в рабочие дни не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 20-25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5-10 числа следующего месяца. Размер заработной платы работников за первую половину месяца рассчитывается за фактически отработанное время с 01 по 15 число. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки, доплаты за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

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

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

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

4.15. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, взыскании налогов и других обязательных платежей.

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

4.17. Не допускать задолженности по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

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

4.19. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов части должностного оклада (ставки) за час работы работника в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета, трудовым договором.

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

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

4.22. Обеспечить ежемесячное начисление и выплату стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

Виды стимулирующих выплат устанавливаются в Положении об оплате труда работников.

4.23. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования России решения о выдаче диплома;
- при присвоении ученого звания доцента, профессора – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.24. Установить безналичный порядок удержания профсоюзных взносов – 1 % из всех видов оплаты труда работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» – членов профсоюза с их письменного согласия и своевременное перечисление на расчетный счет Региональной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике.

Профсоюзный комитет обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по начислению и выплате заработной платы в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

4.25. Оказывать консультативную и правовую помощь членам

профсоюзной организации по защите их прав в вопросах оплаты труда, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров по оплате труда.

4.26. Взаимодействовать с руководством ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», а также исполнительными органами государственной власти Донецкой Народной Республики в решении вопросов обеспечения права трудящихся на своевременную и в полном размере оплату труда.

4.27. Совместно с Работодателем разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

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

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. При регулировании рабочего времени в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), других локальных нормативных актах Академии.

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

5.3. Педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя. Расписание учебных занятий по всем основным образовательным программам высшего образования очной формы обучения составляется, как правило, на пять рабочих дней – с понедельника по пятницу.

Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, – регулируется правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в Академии, так и за ее пределами.

5.4. Стороны договорились, что в связи с производственной необходимостью в структурных подразделениях, не осуществляющих образовательную деятельность, с учетом мнения Профсоюзного комитета, при условии выполнения месячной нормы рабочего времени, может устанавливаться:

– 5-ти дневная рабочая неделя с общим выходным днем – воскресенье. Второй день отдыха устанавливается по соглашению сторон трудового договора;

- 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем – по скользящему графику, который устанавливается по соглашению сторон трудового договора;
- сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.5. Графики сменности и графики чередования рабочих и нерабочих дней составляются по согласованию с представителем Профсоюзного комитета (председателем, заместителем), которому Профсоюзным комитетом делегированы соответствующие полномочия.

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

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

5.7. Работодатель обязуется:

- при составлении расписаний учебных занятий в удаленных друг от друга корпусах учитывать время, которое работник затратит на свое перемещение;
- по заявлению работника, имеющего ребенка в возрасте до 7 лет, расписание учебных занятий составляется для него без первой и (или) последней пары.

5.8. Стороны исходя из того, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, пришли к соглашению, что привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по приказу ректора, с письменного согласия работника и по согласованию с представителем Профсоюзного комитета (председателем, заместителем), которому Профсоюзным комитетом делегированы соответствующие полномочия.

Работа в выходной и 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, удобный для него день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

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. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Установить для работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

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

– инвалидам – 30 календарных дней;

– работникам до 18 лет – 31 календарный день;

– педагогическим работникам – 56 календарных дней;

– для отдельных категорий работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» от 21 февраля 2022 г. № 225 и Постановлением Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 03 апреля 2024 г. № 415 – 56 календарных дней.

– для других категорий сотрудников – 28 календарных дней.

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

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

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА». Работодатель по соглашению сторон может, а в предусмотренных законом случаях обязан, предоставить работнику оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев его непрерывной работы.

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

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

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

– работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

Запрещается:

– не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

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

5.12. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст. 125 ТК РФ. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года

или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

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

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

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

Перечень должностей работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», которым может быть установлен ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного отпуска Приложением 2 к настоящему Договору.

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

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

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

5.17. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры, имеют право на дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка.

5.18. Работники, допущенные к защите на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством РФ, дополнительного (единовременного) отпуска по основному месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

5.19. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.20. Стороны договорились об установлении и оплате в пределах фонда оплаты труда дополнительного отпуска, предоставляемого сверх установленных законодательством.

Дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня (без

учета выходных) предоставляется работникам при наличии у них двух и более детей в возрасте до 15 лет либо ребёнка-инвалида, за исключением случаев, когда работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Дополнительный отпуск может суммироваться с отпусками, предусмотренными действующим законодательством.

Указанный дополнительный отпуск предоставляется работнику в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» в течение календарного года при условии использования основного отпуска, не переносится на следующий год и не подлежит компенсации, в том числе и при увольнении.

5.21. По соглашению Работодателя и Работника к ежегодным оплачиваемым отпускам могут присоединяться дополнительные отпуска, предусмотренные настоящим Договором.

5.22. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

- родителям, имеющим больных детей со справкой медико-экспертной комиссии или детей-инвалидов в возрасте до 6-ти лет – до достижения ребенком шестилетнего возраста.

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.23. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение по его письменному заявлению с предоставлением подтверждающих документов отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

- в связи со свадьбой детей работника – 3 дня;

- смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, бабушки, дедушки, братья, сестры) – 6 дней;

- по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 14-ти лет) – до 14 дней в году;

- супругу до 14 календарных дней в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам;

- работникам для ухода за заболевшими членами семьи – на срок до 14 дней;

– переездом на новое место жительства – 2 дня;
– и в других, обоснованных работником, случаях (по согласованию с Работодателем).

5.24. Женщинам по их заявлению и на основании, выданного в установленном порядке, листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанных отпусков определяются федеральными законами.

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

5.26. Стороны согласились по письменному заявлению работника предоставлять выходной:

а) одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно) и выпускного класса – 1 сентября и на последний звонок с сохранением среднего заработка;

б) работникам, вступающим в брак – 3 календарных дня с сохранением заработной платы;

в) работнику в день его юбилея (50 для женщин и мужчин, а также 60 лет для женщин и 65 для мужчин и каждые последующие 5 лет) – один день с сохранением среднего заработка.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

С целью создания здоровых и безопасных условий труда Академия обязуется:

6.1. Создать безопасные условия труда исходя из специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

6.2. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

6.3. Заключать соглашение по охране труда (Приложение 3) с

определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.4. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами и работниками требований Трудового Кодекса Российской Федерации, нормативных правовых актов по охране труда, технологических процессов, графиков планово-предупредительных ремонтов оборудования и вентиляции;

6.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.6. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.7. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.8. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.9. Приобретение за счет собственных средств Академии и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение 4);

6.10. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.11. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.13. Проводить за счет собственных средств в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (Приложение 5);

6.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.15. Предоставлять федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

6.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.17. Расследовать и проводить учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.18. Выполнять предписания должностных лиц исполнительной власти, уполномоченных на осуществление контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

6.19. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а

также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.20. Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.21. Создавать при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом для него условия труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

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

6.23. Сохранять среднюю заработную плату за работником на период прекращения работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья, или работников, которые его окружают, и окружающей среды;

6.24. Отчислять средства на охрану труда Академии в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда, определенным отраслевым соглашением;

6.25. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством осуществление общеобязательного государственного социального страхования работников предприятия от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

6.27. Проводить дни охраны труда в организации с участием представителей профсоюзной стороны;

6.28. Не привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, к подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы;

6.29. Не привлекать несовершеннолетних (возрастом в возрасте от 14 до 18 лет) к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы. Не привлекать несовершеннолетних

к ночным, сверхурочным работам и работам по выходным дням;

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

Работники организаций обязуются:

6.31. Соблюдать требования охраны труда;

6.32. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.33. Следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.34. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.35. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.36. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.37. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя;

6.38. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (Приложение 5);

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

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

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

их предотвращения и устранения;

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

Профсоюзная сторона обязуется:

6.43. Осуществлять контроль за соблюдением стороной работодателя законодательства об охране труда, созданием и обеспечением безопасных и безвредных условий труда, надлежащих производственных и санитарно-бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае выявления нарушений требовать их устранения;

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

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

6.46. В случае угрозы жизни или здоровью работников требовать от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, необходимое для устранения этой угрозы;

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

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

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

6.50. Ежегодно проводить анализ состояния условий и охраны труда, оформлять его результаты и выступать с предложениями по устранению выявленных нарушений.

6.51. Принимать участие:

- в разработке программ, положений, нормативных правовых документов по вопросам охраны труда в учреждении;

- в организации обучения работающих по вопросам охраны труда;

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

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

льгот и компенсаций;

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

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Академии развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

7.2. Стороны считают важным направлением в деятельности ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» формирование социальных гарантий и льгот для работников.

7.3. Социальные льготы и гарантии одинаково распространяются на всех работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

7.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников структурных подразделений Академии руководствоваться п. 3.9 настоящего Договора.

7.5. Предоставлять право высвобождаемым при сокращении штата работникам занимать имеющиеся в Академии вакансии при условии их соответствия квалификационным требованиям.

7.6. Привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности работников осуществлять только в установленном законом порядке.

7.7. Ежегодно формировать совместно с Профсоюзным комитетом пакет социальных программ, куда включаются мероприятия по охране труда, технике безопасности и экологии, проведение культурно-массовых, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников, оказание материальной помощи.

7.8. С целью привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни в свободное от рабочего процесса время:

– бесплатно и в первую очередь предоставлять в пользование работников спортивные сооружения и спортзалы для занятия спортом;

– предоставлять в Профсоюзный комитет информацию о свободном от занятий времени на объектах спортивной инфраструктуры Академии.

7.9. В случае смерти работника ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» или его близких родственников (родителей, супруги, супруга, детей), предоставлять денежную помощь на погребение.

Денежная помощь работнику или его семье предоставляется Работодателем на основании ходатайства руководителя структурного подразделения и председателя Профсоюзного комитета.

7.10. Премировать работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» в размере должностного оклада в связи с юбилейными датами: 50 лет для женщин и

мужчин, а также 60 лет для женщин и 65 для мужчин и каждые последующие 5 лет при наличии финансовых возможностей.

7.11. Работодатель ежегодно выделяет при наличии финансовых возможностей средства на компенсацию затрат работников на оздоровление.

7.12. Из средств приносящей доход деятельности, при наличии финансовой возможности, Работодателем производится оказание единовременной материальной помощи работникам, в том числе:

- на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов работника, родителей, супруга (и), детей; на лечение детей работников, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность;

- многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей;

- при получении значительного материального ущерба (последствия пережитых работником чрезвычайных происшествий, пожаров, аварии, иных тяжелых жизненных ситуаций).

- семейные обстоятельства (рождение ребенка, похороны).

- частичная оплата ритуальных услуг (в случае смерти близких родственников – супруга (и), родителей, детей);

- иные тяжелые жизненные ситуации, которые работник может подтвердить документально;

- работникам, защитившим диссертацию.

7.13. При наличии финансовых возможностей стороны обязуются выделять средства в равных долях на приобретение билетов на новогодние представления для детей, в возрасте до 10-ти лет, работников, воспитывающих их без отца (матери), имеющих детей-инвалидов, имеющих трех и более детей.

7.14. Стороны ежегодно принимают долевое участие в финансировании социально значимых мероприятий:

- для ветеранов Великой Отечественной Войны, участников боевых действий, ветеранов вооруженных сил, посвященных Дню Победы;

- посвященных Дню Защитника Отечества;

- посвященных Международному Женскому дню;

- новогодний вечер для работников и др.

7.15. Организовывать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

7.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам в соответствии с законодательством.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.17. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на мероприятия, направленные на работу с работниками (детьми, женщинами, мужчинами), спортивные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

7.18. На основании ходатайства профсоюзного актива структурного

подразделения ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» и при наличии необходимых (подтверждающих) документов предоставлять членам Профсоюза:

- помощь на погребение близких родственников – родителей, мужа, жены, детей, а также родных братьев, сестёр, находящихся на иждивении работника и не имеющих собственной семьи;

- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья, проработавшим в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» не менее 5 лет;

- необходимости дорогостоящего лечения работника и несовершеннолетних членов его семьи;

- при рождении ребёнка;

- смерти уволившегося в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья и затем не работавшего в других организациях;

- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии подтверждающих документов.

Денежная помощь не оказывается работникам, получившим за текущий календарный год материальную помощь. В исключительных случаях оказание такой денежной помощи осуществляется на основании решения Профсоюзного комитета.

7.19.Организовывать и проводить следующие мероприятия по оздоровлению и отдыху работников и их детей:

- учет нуждающихся работников, а также их детей в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременное информирование их об имеющихся возможностях;

- содействие по заключению договоров на приобретение оздоровительных путевок, с частичной компенсацией стоимости путевки;

- оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных и научных мероприятий для работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, конференции и прочее).

РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

8.1. Работодатель признает право Профсоюзного комитета на представление интересов коллектива работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» в решении вопросов занятости, условий и охраны труда.

8.2. Работодатель, согласно ст. 32 ТК РФ и ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивает создание условий для уставной деятельности Профсоюзного комитета, в частности, предоставляет в пользование выделенные для Профсоюзного комитета помещения в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», мебель, средства связи, копировальную технику, персональные компьютеры и т. д., обеспечивает их обслуживание и ремонт (включая имущество, являющееся собственностью

Профсоюзного комитета), отопление, освещение, уборку, охрану помещений, в необходимых случаях выделяет транспорт, а также помещения актового зала и зала заседаний Ученого совета для проведения массовых мероприятий. Кроме этого, Работодатель осуществляет оплату за пользование средствами связи (стационарный телефон, интернет). Для деятельности Профсоюзного комитета передается в пользование кабинет № 115 по адресу: 286127, г.о. Макеевский, г. Макеевка, ул. Островского, дом 16.

8.3. Для реализации своих полномочий, члены выборных профсоюзных органов и полномочные представители этих органов имеют право:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места во всех структурных подразделениях вуза;
- требовать и получать от Работодателя, а также должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий оплаты труда, выполнения настоящего Договора и Отраслевого соглашения, соблюдения законодательства о труде;
- проверять работу пунктов питания на территории Академии;
- размещать собственную информацию в помещениях и на территории вуза в доступных для работников местах;
- осуществлять другие действия, предусмотренные законодательством.

В случае, если имуществу Профсоюзного комитета нанесен материальный ущерб по вине структурных подразделений ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», Работодатель обязуется возместить его в течение месяца.

8.4. Работодатель обязуется привлекать по представлению Профсоюзного комитета представителей Профсоюзного комитета, профактива структурных подразделений к работе в коллегиальных и рабочих органах ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

8.5. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются на основании письменного заявления членов профсоюза. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Членские взносы обучающихся удерживаются в размере 1% от всех видов выплат из стипендиального фонда и именных стипендий.

8.6. Работодатель обязуется (ст. 377 ТК РФ) ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Региональной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республики, где первичная профсоюзная организация Академии стоит на централизованном бухгалтерском учёте. Взносы перечисляются в установленном размере, перечисление производится в полном объеме в день выплаты заработной платы работникам и стипендии обучающимся.

8.7. Работодатель включает Профсоюзный комитет в список подразделений, которым предоставляются приказы (за исключением приказов по личному составу работников и обучающихся) и другие локальные нормативные акты от руководства ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

8.8. Работодатель при необходимости оказывает содействие работникам, являющимися членами Профсоюзного комитета, в трудоустройстве, в т.ч. в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», в соответствии с их образованием и квалификацией.

8.9. Льготы и награды в области общественной, социальной, спортивной и культурной деятельности, которые применяются в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», распространяются на работников, состоящих в Профсоюзном комитете ДОНАГРА.

8.10. Работодатель предоставляет в 7-дневный срок информацию на письменные запросы Профсоюзного комитета по вопросам о:

- численности и составе работников;
- списочный состав работников, из заработной платы которых удерживается профсоюзный взнос;
- списочный состав студентов, из стипендий которых удерживается профсоюзный взнос;
- системах оплаты труда;
- порядке выплат из стипендиального фонда и именных стипендий;
- размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности;
- объеме задолженности по выплате заработной платы и стипендиальным выплатам;
- показателях по условиям и охране труда;
- планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;
- информацию о выполнении условий настоящего Договора;
- другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для исполнения функций и полномочий Профсоюзного комитета.

8.11. Профсоюзный комитет принимает участие в рассмотрении вопросов оплаты труда работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», расценок, условий введения надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных и стимулирующих выплат, режима рабочего времени и времени отдыха, утверждения графиков сменности и предоставления отпусков, в пределах компетенции участвует в решении социально-экономических вопросов, определении и утверждении перечня и порядка предоставления работникам социальных льгот.

8.12. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета, а председатель Профсоюзного комитета ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» и его заместители – Региональной организации Профессионального союза работников Народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике.

8.13. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета, членами которого они являются.

8.14. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

8.15. Работодатель по представлению председателя профсоюзного комитета может снизить установленную учебную нагрузку на текущий учебный год следующим педагогическим работникам:

- председателю Профсоюзного комитета – на величину до 160 часов;
- заместителям председателя Профсоюзного комитета – на величину до 144 часов.

8.16. Работодатель по представлению председателя профсоюзного комитета может снизить установленную учебную нагрузку на текущий учебный год педагогическим работникам, представляющим Профсоюзный комитет и работодателя в создаваемых в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» комиссиях по охране труда:

- председателям и членам указанных комиссий ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» – на величину до 128 часов;
- председателям и членам указанных комиссий структурных подразделений Академии – на величину до 64 часов.

8.17. Работа в качестве председателя Профсоюзного комитета и в составе его выборного органа признается значимой для деятельности ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при проведении конкурса на замещение педагогических должностей, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, при равных условиях, а также при определении срока заключения трудового договора.

8.18. Работодатель содействует Профсоюзному комитету в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюзного комитета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.19. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.20. При рассмотрении индивидуального трудового спора и в других конфликтных ситуациях работник вправе обратиться с письменным заявлением на имя председателя Профсоюзного комитета с просьбой о представлении его интересов представителем Профсоюзного комитета. Профсоюзный комитет в течение трех рабочих дней рассматривает вопрос и принимает по нему решение на основе представленных документов.

8.21. Работодатель содействует участию членов выборных органов

профсоюзных организаций, председателя, заместителя председателя и иных членов профсоюзного актива, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатных инспекторов труда Профсоюза, представителей профсоюзной организации в создаваемых в организации совместно с Работодателем комитетах (комиссиях) в мероприятиях Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в интересах коллектива работников.

Работодатель имеет право предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска председателю Профсоюзного комитета Академии, его заместителям, председателям выборных профсоюзных органов в структурных подразделениях:

председателю профсоюзного комитета работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» – 7 календарных дней;

– заместителям председателя профсоюзного комитета работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» – 3 календарных дня.

Указанные отпуска не подлежат компенсации, в том числе и при увольнении.

РАЗДЕЛ IX. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

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

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

9.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства.

9.1.3. Способствовать повышению эффективности настоящего Договора, в том числе в форме участия во всероссийском конкурсе коллективных договоров и соглашений.

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

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

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

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

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

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

9.1.10. Способствовать участию представителей Профсоюзного комитета в работе коллегиальных органов управления ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» (Ученого, попечительского советах и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

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

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

Комиссия по социальному страхованию ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» подотчетна Работодателю и Профсоюзному комитету, ее работа в установленном порядке подлежит проверке органами Фонда социального страхования.

9.3. В ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» создается комиссия по трудовым спорам, которая избирается на срок действия настоящего Договора в составе 6 человек из равного количества представителей Работодателя и представителей работников. Представители работников избираются Профсоюзной конференцией ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», представители Работодателя назначаются Ректором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Способствовать выполнению настоящего Договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», поддержанию в нем нормальных отношений, соблюдению трудовой дисциплины.

10.2. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

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

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

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

10.5. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Академией и рассмотрении трудовых споров.

10.6. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов профсоюза в органах государственной власти.

10.7. Принимать участие в разработке комплексных планов по вопросам охраны труда в Академии.

10.8. Направлять представителей Профсоюзного комитета для участия в работе:

- аттестационно-кадровых комиссий;
- комиссии по трудовым спорам;
- комиссии по расследованию несчастных случаев;
- комиссии по специальной оценке рабочих мест по условиям труда;
- комиссии по проверке знаний вопросов охраны труда у работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»;
- а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии и т.д.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового и настоящего Договора и иных актов, содержащих нормы трудового права; выплат надбавок работникам, работающим во вредных условиях труда; правильностью оформления приема, изменения и прекращения трудовых отношений с работником. Требовать устранения выявленных нарушений.

10.10. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работы в ФГБОУ ВО «ДОНАГРА». Способствовать всестороннему развитию работников и удовлетворению их культурных потребностей, включая:

- встречи с актерами и творческими личностями, организацию посещений театров и концертных залов по заявкам работников с частичной или

полной оплатой для членов Профсоюзной организации;

- проведение выставок творческих работ работников и их детей, вечеров отдыха;

- организацию торжественных собраний для ветеранов войны и ветеранов труда ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» ко Дню Победы и прочим знаменательным датам;

- организацию мероприятий для работников, обучающихся и их детей, а так же неработающим пенсионерам – бывшим работникам Академии к знаменательным датам: Новому году (для детей – «новогодние елки»), 23 февраля, 8 марта, Дню Победы, Дню Академии;

- организацию экскурсий выходного дня для работников и членов их семей и др.

10.11. Организовывать мероприятия по оздоровлению работников, включая пенсионеров-ветеранов войны и труда, участников ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, участников СВО за счет средств Профсоюзного комитета в пределах, выделенных на эти цели средств.

10.12. Способствовать определению детей работников в детские оздоровительные учреждения.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти работников и их родственников, а также в случаях, когда работник нуждается в финансовой помощи.

10.14. Сохранять право на получение материальной помощи и оздоровление работникам, неработающим пенсионерам, ветеранам ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

10.15. Информировать членов коллектива работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» о ходе выполнения настоящего Договора.

РАЗДЕЛ XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

11.2. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств. Действие Договора может быть прекращено только по взаимному согласию сторон.

11.3. Стороны обязались проводить взаимные консультации, обмениваться информацией о ходе выполнения Договора.

11.4. Для обеспечения проверок выполнения Договора стороны могут приглашать соответствующих специалистов и профсоюзный актив Академии, а также специалистов из компетентных организаций.

РАЗДЕЛ XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Конференция работников и обучающихся (протокол Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» № 1/25 от 22.04.2025 г.) утверждает Договор и поручает Профсоюзному комитету заключить Договор с Работодателем, а также представлять интересы коллектива работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА» в решении вопросов условий труда, в том числе системы оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда и социальных гарантий.

12.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в порядке, формах и сроках, установленных Договором.

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

12.4. В течение семи рабочих дней после регистрации Договор размещается на сайте ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», экземпляры Договора передаются в Профсоюзный комитет работников ФГБОУ ВО «ДОНАГРА», администрацию ФГБОУ ВО «ДОНАГРА».

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

12.6. Лица, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашённые для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт средств Академии, но не более трех месяцев.

12.7. Неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора являются следующие приложения:

1) Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия».

2) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и правила его предоставления

3) Соглашение по охране труда на 2025-2028 г.

4) Перечень профессий и должностей работников, которым выдаются дерматологические средства индивидуальной защиты

5) Перечень должностей, профессий, подлежащих обязательному и обязательному периодическому медосмотрам

6) Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты рабочих и служащих федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия»

7) Перечень должностей работников, которым предусмотрен удлиненный основной оплачиваемый отпуск 56 календарных дней

8) Соглашение между администрацией и студентами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия» на 2025-2028 годы

9) Правила внутреннего распорядка обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасская аграрная академия».

От работников:

Председатель ИИО
ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации в Донецкой
Народной Республике


Н.В. Соболевская
(подпись)

« 22 » апреля 2025 года

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО «ДОНАГРА»


В.И. Веретенников
(подпись)

« 22 » апреля 2025 года