

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками в федеральном государственном
бюджетном образовательном учреждении высшего образования
«Донбасский государственный университет юстиции»
(ДГУЮ Минюста России)

на 2024 – 2026г.

20.12.23 2023 г.

г. Донецк

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ КУЙБЫШЕВСКОГО РАЙОНА Г. ДОНЕЦКА
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора

Проведена 20. декабря 2023 г.

Регистрационный номер 129/13

Отметка о наличии замечаний с замечаниями

Подпись

Меркулова А.В. и. специалист

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор между администрацией и работниками в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Донбасский государственный университет юстиции (ДГУЮ Минюста России)» (далее - Университет) на 2024 – 2027 годы (далее - Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее также ТК РФ).

1.2. Сторонами Коллективного договора является администрация Университета в лице ректора Никиты Александровича Нарыжного, действующего на основании Устава и работники Университета в лице председателя первичной профсоюзной организации Университета Мавлиханова Руслана Ибрагимовича.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. С учетом экономических возможностей Университет может устанавливать более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами законодательства и положениями Коллективного договора.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета независимо от характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе, работающих во всех структурных подразделениях Университета. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Коллективный договор заключен в целях достижения взаимопонимания между его сторонами по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения законных интересов работников, прав и свобод, улучшения их социально - экономического положения.

1.7. Профсоюзный комитет выступает полномочным представителем работников Университета при разработке и заключении Коллективного договора, а также в процессе осуществления контроля за его исполнением.

1.8. Стороны Коллективного договора обязуются строить свои взаимоотношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей и стремления к достижению компромиссных решений. Профсоюзный комитет и работники сотрудничают с Администрацией в деле обеспечения образовательной, научной и хозяйственной деятельности.

1.9. Коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимному соглашению сторон. Изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются в виде письменных приложений, подписываются уполномоченными представителями сторон и являются его неотъемлемой частью.

1.10. Коллективный договор заключен на три года.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации и переизбрании председателя профсоюза.

1.12. Администрация в месячный срок после вступления в силу настоящего Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения его на официальном сайте Администрации.

1.13. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.14. Администрация

Признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников Университета по всем условиям Коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представительных

органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главных бухгалтеров и их заместителей,

руководителей обособленных структурных подразделений Университета - шести месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Администрация имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня до его истечения с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При этом создание комиссии по оценке профессиональных качеств работника не требуется.

2.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет Администрации:

- паспорт;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые федеральным органом исполнительной власти, устанавливающим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. При заключении трудового договора с работником, претендующим на должность педагогического работника, работник, в том числе, представляет документ, подтверждающий отсутствие заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты dguj_minjsta@mail.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора. Администрация и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Условия трудового договора работника могут быть изменены по соглашению сторон. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Администрацией трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

2.9. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.10. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации).

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 КТ РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии и в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников остается за работниками с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- за год и менее до достижения возраста, дающего право на оформление пенсии по старости;
- проработавшие в Университете свыше пятнадцати лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья могут продолжать работу.

2.12. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.13. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства,

мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в настоящем пункте;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.14. Вопросы, связанные с изменением структуры Университета предварительно рассматриваются Ученым советом Университета.

2.15. Выходное пособие выплачивается работникам при увольнении в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3. Права и обязанности сторон

3.1. Администрация обязана:

- обеспечивать работникам возможность трудиться по своей специальности и в соответствии со своей квалификацией;

- создавать безопасные, здоровые условия труда и обучения, внедрять средства техники безопасности, коллективной и индивидуальной защиты, *предупреждающие травматизм и возникновение профессиональных заболеваний*;

- соблюдать положения об оплате труда работников Университета, установленные законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и иными локальными актами;

- выплачивать в установленные сроки работникам заработную плату в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

- повышать роль материального и морального стимулирования труда работников;

- обеспечивать соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, применять предусмотренные действующим законодательством и Правилами внутреннего распорядка в Университете меры воздействия по отношению к нарушителям;

- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу, активность работников, своевременно рассматривать критические замечания работников;

- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам, а также дополнительных Коллективным договором;

- объективно оценивать профессиональные, деловые и личные качества работников в условиях гласности с учетом результатов и стажа их работы, уровня квалификации, исполнительской и трудовой дисциплины, творческой инициативы и т.д.;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Университетом, в формах:

- предоставления Профсоюзному комитету информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

- обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участия работников в разработке и принятии коллективных договоров, в том числе посредством обсуждения проектов коллективных

договоров, изменений и дополнений к ним и их утверждения на общем собрании (конференции) работников;

3.2. В соответствии с достигнутой сторонами договоренностью работники Университета имеют право на:

- заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- получение надбавок и доплат, определенных системой оплаты труда Университета;

- льготы, гарантии и права, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Коллективным договором;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении Университетом в порядке, предусмотренном настоящим Коллективным договором;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (первичную профсоюзную

организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- участие в управлении Университетом, предусмотренном настоящим Коллективным договором;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном нормативными правовыми актами;

- иные права, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными актами Университета.

3.3. Работники Университета обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя);

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Администрации, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Администрацией, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Администрацией;

- контролировать соблюдение Администрацией трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст. 14 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

- участвовать в формировании и вносить предложения Администрации по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Университетом, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития.

3.5. Администрация имеет право:

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами;

- принимать локальные нормативные акты.

3.6. Профсоюзный комитет имеет право:

- получать необходимую информацию представителей Администрации (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, и другие виды практической помощи работникам-членам профсоюза;

- вести предпринимательскую деятельность для достижения уставных некоммерческих целей.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению, что продолжительность рабочего времени не может превышать:

- для педагогического состава - 36 часов в неделю;
- для иных категорий работников - 40 часов в неделю.

4.2. Работники привлекаются к сверхурочным работам в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.3. Привлечение работников к работе выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и иных работников образовательной организации, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

4.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета и не должно быть менее 30 минут.

4.7. Накануне праздничных дней продолжительность работы уменьшается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной неделе.

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации в количестве 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный

основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. Для работников, имеющих стаж непрерывной работы в Университете более пяти лет, отпуск которых в соответствии с трудовым законодательством не превышает 28 календарных дней, устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в зависимости от стажа работы в Университете:

- при стаже работы свыше пяти лет - три календарных дня;
- при стаже работы свыше семи лет - пять календарных дней;
- при стаже работы свыше десяти лет - семь календарных дней.

4.12. Стороны также договорились о предоставлении работникам Университета дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях.

- заключения брака – 3 календарных дня;
- рождения ребенка – 1 календарный день;
- смерти родственника – 3 календарных дня.

4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может

быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.14. Работодатель вправе предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника для сопровождения детей - учеников 1 - 4 классов в школу в первый день учебного года в количестве 1 календарного дня в случае, если отсутствие работника не повлечет срывов учебного и производственного процессов.

5. Оплата труда. Меры социальной поддержки работников.

5.1. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

5.3. Порядок выплаты заработной платы работникам регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

5.4. Работникам Университета, участвующим в СВО и не заключившим контракт с МО РФ, выплачивается заработная плата в полном объеме.

5.5. Работники, участвующие в СВО и заключившие контракты с МО РФ считаются уволенными из Университета с момента подписания контракта.

5.6. Администрация обязуется:

- выплачивать заработную плату работникам Университета два раза в месяц в следующие сроки: 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчетным;

- выплачивать заработную плату работнику в бухгалтерии Университета, либо, по заявлению работника, выплачивать заработную плату

путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника;

- выплачивать заработную плату в размере и на условиях, оговоренных трудовым договором, при отработке учетной нормы рабочих часов, полном выполнении должностных обязанностей в соответствии с Положением об оплате труда;

- обеспечить выдачу работникам Университета расчетных листков при выплате заработной платы;

- производить оплату очередного отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.7. В целях социальной поддержки работников могут устанавливаться дополнительные меры материальной поддержки работников единовременные выплаты в случаях, предусмотренных локальным нормативным актом Университета.

5.8. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Университета. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается Администрацией в соответствии с принятыми в учреждении локальными нормативными актами.

5.9. Работникам, уволившимся по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации), выплачивать выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка.

5.10. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости при стаже работы в Университете 10 лет и более по представлению руководителя структурного подразделения выплачивать ему выходное пособие в размере до 1 должностного оклада.

5.11. Создавать работникам Университета условия, необходимые для подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования.

5.12. Указанные в настоящем разделе Коллективного договора выплаты и гарантии предоставляются сотрудникам, работающим в Университете по основному месту работы.

6. Охрана труда и здоровья

Университет по согласованию с профсоюзом ежегодно разрабатывает и реализует мероприятия по охране труда.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, Администрация обязуется обеспечить:

6.1.1. Безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.1.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.4. Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.5. Установленный санитарными нормами тепловой и температурный режим, освещенность и вентиляцию, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность в помещениях.

6.1.6. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.7. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда.

6.1.8. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров.

6.1.9. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.1.10. Исполнение иных обязательств по охране труда работников, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7. Контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились:

7.1. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Университета.

7.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

7.3. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

7.4. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

7.5. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

7.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Принят на общем собрании работников ДГУЮ Минюста России

20 ноября 2023 года

Ректор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донбасский государственный университет юстиции» (ДГУЮ Минюста России)

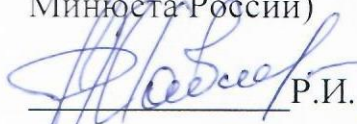
 Н.А. Нарыжный

20 ноября 2023г.

М.П.



Председатель первичной профсоюзной организации федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Донбасский государственный университет юстиции» (ДГУЮ Минюста России)

 Р.И. Мавлиханов

20 ноября 2023г.

М.П.

