

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»**



От работодателя:  
Ректор ФГБОУ ВО «ДОННАСА»  
Зайченко Н.М.

«14» июля 2025 года



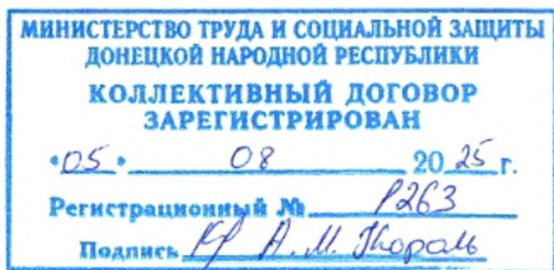
От работников:  
Председатель  
ППО работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА»  
Общероссийского Профсоюза образования  
в Донецкой Народной Республике  
Новичков Ю.А.

«14» июля 2025 года



## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между администрацией и коллективом  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ  
СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ»  
на период с «15» июля 2025 года по «14» июля 2028 года**



Принят на Конференции  
работников и обучающихся  
ФГБОУ ВО «ДОННАСА»  
Протокол № 1-06/25  
от «18» июня 2025 года

Макеевка 2025

## Содержание

РАЗДЕЛ I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	стр. 4
РАЗДЕЛ II.	СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ	6
РАЗДЕЛ III.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	7
РАЗДЕЛ IV.	ОПЛАТА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	14
РАЗДЕЛ V.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	18
РАЗДЕЛ VI.	ОХРАНА ТРУДА	23
РАЗДЕЛ VII.	СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	29
РАЗДЕЛ VIII.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА	31
РАЗДЕЛ IX.	СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	35
РАЗДЕЛ X.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	38
РАЗДЕЛ XII.	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	40
РАЗДЕЛ XIII.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	40
	Соглашение ФГБОУ ВО «ДОННАСА» по охране труда на 2025 – 2028 г.г.	42
<i>Приложение 1</i>		
<i>Приложение 1.1</i>	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и правила его предоставления	44
<i>Приложение 1.2</i>	Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты рабочих и служащих высших учебных заведений	46
<i>Приложение 1.3</i>	Перечень профессий и должностей работников, которым выдаются дерматологических средств индивидуальной защиты	48
<i>Приложение 1.4</i>	Перечень должностей, профессий, подлежащих обязательному предварительному (при поступлении на работу) и обязательному периодическому медосмотрам	50
<i>Приложение 1.5</i>	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день	54
<i>Приложение 1.6</i>	Список профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда, до 12%	55

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 организациям, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования 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 национальная академия строительства и архитектуры» (далее ФГБОУ ВО «ДОННАСА») 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:

- ФГБОУ ВО «ДОННАСА» (далее – Образовательное учреждение, Академия) в лице ректора Зайченко Николая Михайловича (далее Работодатель), с одной стороны;

- Коллектив работников Образовательного учреждения, единственным уполномоченным представителем которого является первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике (далее Профсоюзный комитет) в лице ее председателя, Новичкова Юрия Александровича, с другой стороны.

**Коллектив работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» 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 «ДОННАСА» и максимального социального и материального благополучия работника.

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

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, при условии перечисления 1% от заработной платы ежемесячно (ст. 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

1.5. 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 нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу 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.

1.6. 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.

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

1.8. 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 «ДОННАСА» принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

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

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

1.12. 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.

1.13. Установить следующий порядок ознакомления работников с условиями настоящего Договора: размещение его содержания на сайте ФГБОУ ВО «ДОННАСА», на сайте Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА».

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

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

1.16. В стаж работы в ФГБОУ ВО «ДОННАСА» включаются периоды трудовой деятельности в Академии, а также в образовательных и научных организациях, на базе которых было создано ФГБОУ ВО «ДОННАСА». 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.

1.17. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, один из которых хранится в Профсоюзном комитете работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА», второй – в Управление документооборота и кадровой политики ФГБОУ ВО «ДОННАСА», а третий – в Министерстве труда и социальной политики Донецкой Народной Республики.

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

2.1. Настоящий Договор вступает в силу с 15 июля 2025 г. 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 «ДОННАСА». (далее - Комиссия), а затем представляются 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 «ДОННАСА».

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 «ДОННАСА».

### **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 «ДОННАСА», 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 «ДОННАСА» и иными локальными актами Академии.

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

Трудовой договор на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников может заключаться на срок 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 «ДОННАСА», 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. 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 «ДОННАСА», но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.



### **Работодатель обязуется:**

3.5. При заключении трудового договора с работником ознакомить его (под подпись в трудовом договоре) с Уставом ФГБОУ ВО «ДОННАСА», настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ДОННАСА», 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 «ДОННАСА» или путем направления их в электронном виде либо передачи их копий в печатном виде в соответствующие структурные подразделения.

3.6. 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 «ДОННАСА»;

- условия установления выплат стимулирующего характера.

3.7. 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.

3.8. При принятии решения о ликвидации либо сокращении численности или штата работников структурных подразделений ФГБОУ ВО «ДОННАСА» 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 науки и высшего образования Российской Федерации (не менее 10% от общей численности работников Академии).



3.9. 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 работники:

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- родители, воспитывающие 3<sup>-х</sup> и более детей и имеющие статус многодетной семьи;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами (взаимосвязанные с трудовой функцией), имеющие значительные личные заслуги перед Академией.

3.10. 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.

3.11. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ), выплачивать работнику выходное пособие в размере при стаже работы в ФГБОУ ВО «ДОННАСА»:

- а) более 20 лет – двух должностных окладов;
- б) от 11 до 20 лет – одного должностного оклада;
- в) при стаже работы 10 лет – половину должностного оклада.

3.12. По представлению Профсоюзного комитета при увольнении работника ФГБОУ ВО «ДОННАСА» по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста, установленного законодательством, одновременно выплачивать денежное поощрение в размере среднемесячной заработной платы. Работникам, получившим почётное звание согласно Положению о Почётных званиях ФГБОУ ВО «ДОННАСА», размер вышеуказанного поощрения увеличивается на 50%.

Указанная выплата предоставляется работникам ФГБОУ ВО «ДОННАСА» единовременно при увольнении по собственному желанию в течение года после достижения работником пенсионного возраста, установленного законодательством.

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. Расторгать трудовой договор по инициативе работника со дня, указанного в заявлении, помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях:

- болезни члена семьи (супруг (супруга), дети и родители), требующего ухода и препятствующей продолжению работы, подтверждаемой соответствующими документами;

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

3.17. Работники, для которых Академия является основным местом работы, прикрепленные для сдачи кандидатских экзаменов без освоения программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, оплату за сдачу кандидатских экзаменов не осуществляют.

3.18. 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.

3.19. Предоставлять работникам ФГБОУ ВО «ДОННАСА» с целью развития кадрового потенциала льготную оплату за обучение по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры и аспирантуры за счет физических лиц по соответствующим направлениям подготовки в размере 50% от утвержденной стоимости образовательной программы, но не ниже федерального норматива финансового обеспечения образовательной деятельности (нормативной стоимости образовательных услуг). Предоставление указанной льготы осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом Образовательного учреждения.

3.20. Обеспечить оплату труда работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» за замену временно отсутствующих работников.

### **Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками**

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

3.22. 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.

3.23. 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.

3.24. 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.

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

3.26. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, 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.

3.27. 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.

3.28. 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.

3.29. 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.3.26 Коллективного договора.

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

3.31. 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.

3.32. 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.

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

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

3.35. 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.

3.36. 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.

3.37. 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 «ДОННАСА».

3.38. 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.

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

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

3.41. Объем учебной нагрузки при работе по совместительству на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, предусмотренном пунктом 3.40 настоящего Договора, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

### **Особенности регулирования трудовых отношений с научными работниками**

3.42. 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.

3.43. 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.

3.44. 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.

3.45. 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.

3.46. 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.

## **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 «ДОННАСА» 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, в том числе за стаж работы в Академии, почасовую оплату труда, 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 - 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 30 числа с текущего 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. Ежемесячно письменно уведомлять работников о начисленной заработной плате, стимулирующих, компенсационных и премиальных выплатах, взыскании налогов и других обязательных платежей:

- после выдачи заработной платы за вторую половину месяца, 5 числа следующего месяца выдавать работникам расчетные листки в электронном виде на корпоративную электронную почту;

- работникам, у которых нет адреса корпоративной электронной почты, Академия выдает листок на бумаге, лично под подпись в журнале учета выдачи расчетных листов;

- работникам, у которых нет адреса электронной корпоративной почты, по письменному заявлению расчетный листок может направляться на личную электронную почту.

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 (Приложение 2).

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 настоящим Договором, 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 (Приложение 2).

4.22. Обеспечить ежемесячное начисление и выплату стимулирующих выплат.

Виды стимулирующих выплат устанавливаются в Положении об оплате труда работников (Приложение 2).

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

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

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

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

- при 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 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 «ДОННАСА» – членов профсоюза с их письменного согласия и своевременное перечисление на расчетный счет Первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА».

**Профсоюзный комитет обязуется:**

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

4.26. 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.

4.27. Взаимодействовать с руководством ФГБОУ ВО «ДОННАСА», а также исполнительными органами государственной власти Донецкой Народной

Республики в решении вопросов обеспечения права, трудящихся на своевременную и в полном размере оплату труда.

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

4.29. 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 «ДОННАСА» стороны основываются на положениях трудового законодательства, Правилах внутреннего трудового распорядка, 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 «ДОННАСА», 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 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 сокращенную продолжительность рабочего времени и для других категорий работников, предусмотренных законодательством.

5.7. Работодатель обязуется:

- при составлении расписаний учебных занятий в удаленных друг от друга корпусах учитывать время, которое работник затратит на 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.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.9. Установить для работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» 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 08 августа 2013 г. № 678 и Постановлением Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14 мая 2015 г. № 466 — 56 календарных дней.

- для других категорий сотрудников – 28 календарных дней.

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

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

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ФГБОУ ВО «ДОННАСА». 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.

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

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

Запрещается:

- 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.

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

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

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

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

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

Перечень должностей работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА», которым может быть установлен ненормированный рабочий день, и продолжительность дополнительного отпуска Приложением 1.1 к настоящему Договору.

5.18. 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.

5.19. 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. Указанный проезд оплачивает Работодатель.

5.20. 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.

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

5.22. Стороны договорились устанавливать и оплачивать в пределах фонда оплаты труда дополнительные отпуска работникам, предоставляемые сверх установленных законодательством (при условии использования основного отпуска) в соответствии с их фактической занятостью:

- работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж работы в ФГБОУ ВО «ДОННАСА»: от 10 до 15 лет – 3 календарных дня, от 16 до 20 лет – 4 календарных дня, от 21 до 25 лет – 5 календарных дней, свыше 25 лет (ветеранам труда ФГБОУ ВО «ДОННАСА») – 6 календарных дней;

- при наличии несовершеннолетних детей (на каждого ребенка) матерям предоставлять 3 календарных дня – на ребенка до трех лет, 2 календарных дня – до шести с половиной лет.

Эти отпуска могут суммироваться с отпусками, предоставляемыми в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительный отпуск в ФГБОУ ВО «ДОННАСА» предоставляется работникам в течение календарного года, не переносится на следующий год и не подлежит компенсации, в том числе и при увольнении.

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

5.24. 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 6,5 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.

5.25. 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).

5.26. 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.

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

5.28. 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 на предприятии сторона собственника обязуется:**

6.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, 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 1) 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 1);

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 1.4);

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, имеющих 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 1.2);

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 предприятия 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 1.4);
- 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, участках, цехах на время, 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. Организовать совместно с администрацией проведение ежегодного осмотра – конкурса состояния условий и охраны труда, подводить его итоги;

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 «ДОННАСА» 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. 3.8 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 (за месяц до начала семестра) в Профсоюзный комитет информацию о свободном от занятий времени на объектах спортивной инфраструктуры Академии.

7.9. Рассматривать, после расселения обучающихся в общежитиях, письменные заявления работников и в случае наличия свободных мест, предоставлять работникам ФГБОУ ВО «ДОННАСА» возможность временного проживания в общежитиях Академии.

7.10. В случае смерти работника ФГБОУ ВО «ДОННАСА» 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.



7.11. Премировать работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» в размере должностного оклада в связи с юбилейными датами: 50 для женщин и мужчин, а также 60 лет для женщин и 65 для мужчин и каждые последующие 5 лет.

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

7.13. 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;
- многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей;
- на лечение детей работников, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность;

- работникам, защитившим диссертацию.

7.14. 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.

7.15. 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.

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

7.17. 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:**

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

7.19. На основании ходатайства профсоюзного актива структурного подразделения ФГБОУ ВО «ДОННАСА» 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 «ДОННАСА» 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.

7.20. 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 «ДОННАСА» 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 «ДОННАСА», 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 № 1.331 по адресу: 286123, Донецкая Народная Республика, г.о. Макеевка, г. Макеевка, р-н Червоногвардейский, ул. Державина, д. 2, ком. 1/331.

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 Образовательного учреждения;
- размещать собственную информацию в помещениях и на территории вуза в доступных для работников местах;
- осуществлять другие действия, предусмотренные законодательством.

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

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

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

8.7. 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 «ДОННАСА».

8.8. Работодатель при необходимости оказывает содействие работникам, состоящим в трудовых отношениях с Профсоюзным комитетом, членам Профсоюзного комитета, в трудоустройстве, в т.ч. в ФГБОУ ВО «ДОННАСА», 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 «ДОННАСА», распространяются на работников, состоящих в трудовых отношениях с Профсоюзным комитетом.

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;

- системах оплаты труда;
- размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности;
- объеме задолженности по выплате заработной платы;
- 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 «ДОННАСА», расценок, тарифных сеток, схем должностных окладов, 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 «ДОННАСА» и его заместители – Региональной организации Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике.

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

8.13. 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.

8.14. 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;
- председателям профсоюзных бюро структурных подразделений – на величину до 96 часов;
- профгруппоргам – на величину до 64 часов.

8.15. 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 «ДОННАСА» комиссиях по охране труда:

- председателям и членам указанных комиссий ФГБОУ ВО «ДОННАСА» – на величину до 128 часов;

- председателям и членам указанных комиссий структурных подразделений Академии – на величину до 64 часов.

8.16. За освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками Профсоюзного комитета сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в ФГБОУ ВО «ДОННАСА», в соответствии с настоящим Договором.

8.17. Работа в качестве председателя Профсоюзного комитета и в составе его выборного органа признается значимой для деятельности ФГБОУ ВО «ДОННАСА» 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 и филиалах:

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

- заместителям председателя профсоюзного комитета работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» – 3 календарных дня;

- выборным председателям профсоюзных комитетов работников структурных подразделений ФГБОУ ВО «ДОННАСА» – 2 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 «ДОННАСА» (Ректорат, Ученый, попечительский, наблюдательный, советы 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 «ДОННАСА» 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 «ДОННАСА» подотчетна Работодателю и Профсоюзному комитету, ее работа в установленном порядке подлежит проверке органами Фонда социального страхования.

9.3. В ФГБОУ ВО «ДОННАСА» создается комиссия по трудовым спорам, которая избирается на срок действия настоящего Договора в составе 10 человек из равного количества представителей Работодателя и представителей работников. Представители работников избираются Профсоюзной конференцией ФГБОУ ВО «ДОННАСА», 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);

9.5.5. Нормы оплаты для работников за проживание в общежитиях ФГБОУ ВО «ДОННАСА» и др.

9.6. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию и разъяснения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другим трудовым, социально-экономическим вопросам.

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

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



## **РАЗДЕЛ X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

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

Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом, настоящим Договором. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющимися членами Профсоюзного комитета, при условии, что они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы.

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

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

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

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

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

10.7. 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 «ДОННАСА»;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по этике;
- бракеражной комиссии;
- а также в другие комиссии, рассматривающие вопросы охраны труда, безопасной жизнедеятельности и экологии и т.д.

10.8. 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.

10.9. Содействовать организации культурно-массовой и оздоровительной работы в ФГБОУ ВО «ДОННАСА». 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, торжественных собраний для ветеранов войны и труда ФГБОУ ВО «ДОННАСА» ко Дню Победы и прочим знаменательным датам;
- организацию мероприятий к знаменательным датам: Новому году (для детей – «новогодние елки»), 23 Февраля, 8 марта, Дню Победы, Дню Академии;
- организацию торжественных собраний и акций для ветеранов войны и Ветеранов труда ФГБОУ ВО «ДОННАСА» ко Дню Победы;
- организацию экскурсий выходного дня для работников и членов их семей и др.

10.10. 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.

10.11. Способствовать определению детей работников в детские оздоровительные учреждения.

10.12. 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.

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

10.14. Информировать членов коллектива работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» о ходе выполнения настоящего Договора.

## **РАЗДЕЛ XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

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

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

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

## **РАЗДЕЛ XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Конференция работников и обучающихся (протокол Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «ДОННАСА» № 01/06-25 от 18.06.2025 г.) утверждает Договор и поручает Профсоюзному комитету заключить Договор с Работодателем, а также представлять интересы коллектива работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» в решении вопросов условий труда, в том числе системы оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда и социальных гарантий.

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

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

13.4. В течение семи рабочих дней после регистрации Договор размещается на сайте ФГБОУ ВО «ДОННАСА», экземпляры Договора передаются в Профсоюзный комитет работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА», Управление документооборота и кадровой политики ФГБОУ ВО «ДОННАСА».

13.5. 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.

13.6. 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.

от работодателя:

Ректор  
ФГБОУ ВО «ДОННАСА»

  
\_\_\_\_\_  
Н.М. Зайченко  
М.П. 

«14» июля 2025 г.

от работников:

Председатель  
ППО работников ФГБОУ ВО  
«ДОННАСА» Общероссийского  
Профсоюза образования в  
Донецкой Народной Республике

  
\_\_\_\_\_  
Ю.А. Новичков  
М.П. 

«14» июля 2025 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»**



От работодателя:  
Ректор ФГБОУ ВО «ДОННАСА»  
Зайченко Н.М.

«14» июля 2025 года



От работников:  
Председатель  
ППО работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА»  
Общероссийского Профсоюза образования  
в Донецкой Народной Республике  
Новичков Ю.А.

«14» июля 2025 года



**СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И  
АРХИТЕКТУРЫ»**

Принято:  
Решением Ученого совета  
ФГБОУ ВО «ДОННАСА»  
Протокол № 10 от  
«26» мая 2025 г.

Утверждено  
Конференцией работников и  
обучающихся  
ФГБОУ ВО «ДОННАСА»  
Протокол № 1-06/25  
от «18» июня 2025 г.

Макеевка 2025 год

**СОГЛАШЕНИЕ ФГБОУ ВО «ДОННАСА»  
по охране труда на 2025 – 2028 г.г.**

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
<b>1. Организационные мероприятия</b>				
	Проведение специальной оценки условий труда, выявления и оценки опасностей, оценки уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения.	-	Третий квартал 2025	Начальник ООТиПБ
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда	-	По мере необходимости	Начальник ООТиПБ
2.	Разработка, утверждение и размножение инструкций и других документов по охране труда	-	По мере необходимости	Руководители структурных подразделений
<b>2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>				
4.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (приказ Минздрава от 28.01.2021 № 29н)	-	В течение года	Руководители структурных подразделений
5.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи, медикаментами, приборами и оборудованием	-	В течение года	Главврач санатория профилактория
<b>3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>				
6.	Выдача спецодежды, обуви и других СИЗ в соответствии с едиными типовыми нормами	-	В течение года	завскладом
7.	Обеспечение работников ДСИЗ	-	В течение года	завскладом
<b>4. Мероприятия по пожарной безопасности</b>				
8.	Устранение нарушений требований пожарной безопасности согласно предписаниям органов пожарного надзора	-	Согласно Правил противопожарного режима в РФ	Начальник ООТиПБ
<b>5. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда</b>				
9.	Ремонт аудиторий	-	В течение года	Отдел текущих ремонтов
10.	Ремонт системы электроснабжения,	-	В течение года	Отдел текущих ремонтов
11.	Ремонт узла холодной воды	-	В течение года	Отдел текущих ремонтов
12.	Ремонт системы отопления в учебно-лабораторном комплексе	-	В течение года	Отдел текущих ремонтов
13.	Ремонт жилых комнат в студенческих общежитиях	-	В течение года	Отдел текущих ремонтов
15.	Ремонт кухонного, холодильного и медицинского оборудования	-	В течение года	Отдел текущих ремонтов



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор  
ФГБОУ ВО «ДОННАСА»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников ФГБОУ ВО  
«ДОННАСА» Общероссийского  
Профсоюза образования в  
Донецкой Народной Республике

Н.М. Зайченко

Ю.А. Новичков

«14» июля 2025 года

«14» июля 2025 года

### ПЕРЕЧЕНЬ

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

Понятие ненормированного рабочего дня содержится в ст. 101 ТК РФ: «Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени». Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 116 ТК РФ).

№ п/ п	Наименование должностей	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
1	2	3
1.	Директор Управления финансово-экономической и социальной политики – главный бухгалтер	7
2.	Проректор по комплексной безопасности и АХР	7
3.	Директор Управления инфраструктурной политики и комплексной безопасности	3
4.	Главный энергетик отдела электротехнического обслуживания Управления инфраструктурной политики и комплексной безопасности	3
5.	Директор Управления документооборота и кадровой политики	3
6.	Начальник отдела кадров Управления документооборота и кадровой политики	3
7.	Начальник юридического отдела Управления документооборота и кадровой политики	3
8.	Директор Управления обеспечения цифровизации и информационной политики	3

9.	Начальник отдела пресс-службы и связей с общественностью управления обеспечения цифровизации и информационной политики	3
10.	Директор студенческого городка	3
11.	Заведующий общежитием	3
12.	Начальник хозяйственного отдела	3
13.	Начальник отдела транспортного обеспечения	5
14.	Водитель автотранспортных средств отдела транспортного обеспечения	3

### Правила предоставления

1. Продолжительность дополнительного отпуска определяется согласно списку и не может быть менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

2. Данный вид дополнительного отпуска суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском *(в том числе удлиненным)*, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками *(если таковые имеются)* и включается в график ежегодных основных оплачиваемых отпусков, предусмотренный Правилами внутреннего трудового распорядка.

3. В случае переноса либо не использования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка для ежегодных основных оплачиваемых отпусков.

4. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется штатным работникам, работающим на основной работе.

Начальник отдела кадров



А.С. Лаевский



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор  
ФГБОУ ВО «ДОННАСА»



Н.М. Зайченко

«14» июля 2025 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников ФГБОУ ВО  
«ДОННАСА» Общероссийского  
Профсоюза образования в  
Донецкой Народной Республике



Ю.А. Новичков

Ю.А. Новичков

«14» июля 2025 года

### **НОРМЫ**

#### **бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты рабочих и служащих высших учебных заведений**

Основание: ст. 221 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»; Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Постановление Минтруда России от 31.12.1997 № 70 «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)», Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25.12.1997 г. № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», Приказ Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 г. № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

<b>№ п/п</b>	<b>Профессия/ должность</b>
1	Дворник
2 -	Заведующий библиотекой, библиотекарь
3 -	Заведующий складом
4	Кастелянша
5	Кухонный рабочий
6	Повар
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
8	Столяр
9	Слесарь-сантехник
10	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
11	Врачи, младший и средний медицинский персонал
12	Рабочий по стирке и ремонту белья

**Указанные нормы будут пересмотрены после проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков. Перечень может быть изменен, в соответствии с требованиями приказа Минтруда и соцзащиты от 29.10.2021 № 767н.**



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

ФГБОУ ВО «ДОННАСА»



Н.М. Зайченко

«14» июля 2025 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников ФГБОУ ВО  
«ДОННАСА» Общероссийского  
Профсоюза образования в  
Донецкой Народной Республике



Ю.А. Новичков

«14» июля 2025 года

### ПЕРЕЧЕНЬ

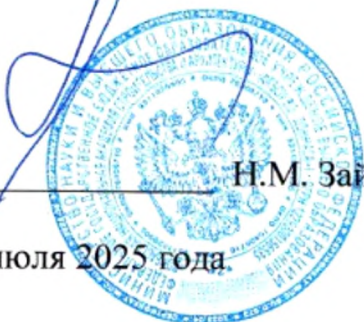
**профессий и должностей работников, которым выдаются  
дерматологических средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование дерматологических средств индивидуальной защиты (с указанием конкретных данных о категориях эффективности)	Норма выдачи на месяц (мл/гр)
1	2	3	4
1	Водитель автомобиля	Средство для очищения от устойчивых загрязнений, высшая категория эффективности	200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	100
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
2	механик	Средство для очищения от устойчивых загрязнений, высшая категория эффективности	200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	100
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа.	100
3	маляр	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	100
		средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, высшая категория эффективности.	200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
4	штукатур	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	100
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, высшая категория эффективности	200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100

№ п/п	Профессия или должность	Наименование дерматологических средств индивидуальной защиты (с указанием конкретных данных о категориях эффективности)	Норма выдачи на месяц (мл/гр)
1	2	3	4
5	плотник	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	100
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, высшая категория эффективности.	200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200
6	электромонтер	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200
7	дворник	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
		Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	100
8	уборщик служебных помещений	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200
9	садовник	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
		Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	250/200
10	дежурный	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200
11	библиотекарь	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100
		Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200
12	архивариус	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор  
ФГБОУ ВО «ДОННАСА»



Н.М. Зайченко

«14» июля 2025 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников ФГБОУ ВО  
«ДОННАСА» Общероссийского  
Профсоюза образования в  
Донецкой Народной Республике



Ю.А. Новичков

«14» июля 2025 года

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, профессий,**  
**подлежащих обязательному предварительному**  
**(при поступлении на работу) и обязательному периодическому**  
**медосмотрам**

Основание: ст. 213 ТК, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

№ п/п	Должность (профессия)	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов	Основание	Периодич ность осмотров
1	2	3	4	5
<b>Административно-хозяйственная часть</b>				
2.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Электрическое и магнитное поле промышленной частоты (50 Гц)	п. 4.2.3 Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в 2 года
		Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в 1 год



3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Кетоны	п. 1.14	1 раз в год
		Углеводороды ароматические:	п. 1.37	1 раз в год
		Шум	п. 4.4	1 раз в год
		Локальная вибрация	п. 4.3	1 раз в 2 года
		Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
4.	Слесарь-сантехник	Работы на водопроводных сооружениях, имеющие непосредственное отношение к подготовке воды, а также обслуживанию водопроводных сетей	п. 24 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
		Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России №29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
5.	Столяр	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
Гараж				
6.	Водитель автомобиля*	Управление наземными транспортными средствами	п. 18 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в 2 года
		категории "А", "В", "ВЕ", трактора и другие	п. 18.1 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в 2 года
		категории "С", "С1", "СЕ", "D1", "D1Е", трамвай, троллейбус	п. 18.2 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в 2 года
Студенческий городок				
7.	Начальник*	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
8.	Зав. общежитием*	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год

9.	Кастелянша*	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
10.	Сторож*	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
11	Дежурный по общежитию*	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
12.	Паспортист*	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
<b>Санаторий-профилакторий</b>				
13.	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
14.	Медицинский персонал	Работы в медицинских организациях	п. 27 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
		Возбудители инфекционных заболеваний патогенные микроорганизмы II группы патогенности, в т. ч. вирусы гепатитов В <sup>К</sup> и С <sup>К</sup> , вирус иммунодефицита 1-го типа (ВИЧ-1 <sup>К</sup> – СПИД)	п. 2.4.2 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
		Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации	п. 23 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
15.	Кладовщик	Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации	п. 23 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год

16.	Кухонный рабочий, повар	Хлора неорганические соединения (гидрохлорид, кислоты, оксиды)	п. 1.8.1 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
		Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение)	п. 4.8 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в 2 года
		Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации	п. 23 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
17.	Сторож, рабочий по ремонту и стирке спецодежды, кастелянша	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	п. 26 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
<b>Научно-педагогический персонал</b>				
18.	Профессорско - преподавательский состав*	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г., ст. 212, 331 Трудового Кодекса Российской Федерации	1 раз в год

\*Согласно ст. 213 ТК Российской Федерации работники данных должностей должны проходить еще обязательное психиатрическое освидетельствование раз 5 лет.

Согласно ст. 213 ТК работник обязан проходить предварительный (при поступлении на работу) медосмотр по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работник общежития должен иметь личную медицинскую книжку установленного образца, в которую должны быть внесены результаты обследований, лабораторных исследований, сведения о прививках и гигиенической подготовке.



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

ФГБОУ ВО «ДОННАСА»

«14» июля 2025 года



Н.М. Зайченко

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации работников ФГБОУ ВО  
«ДОННАСА» Общероссийского  
Профсоюза образования в  
Донецкой Народной Республике

«14» июля 2025 года



Ю.А. Новичков

### ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых  
даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день**

№ п\п	Наименование профессии и должности	Продолжительность Дополнительного отпуска	Продолжительность сокращенного рабочего дня
1	Повар, постоянно работающий у плиты	4	-
2	Оператор стиральных машин, занятый стиркой грязного белья	7	-

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

ФГБОУ ВО «ДОННАСА»



Н.М. Зайченко

«14» июля 2025 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «ДОННАСА» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике



Ю.А. Новичков

«14» июля 2025 года

### СПИСОК

**профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда, до 12% (при наличии финансирования)**

№ п/п	Профессия, должность	Вид работ	% доплат
1	Преподаватель химии Лаборант кабинета химии	Работа с использованием химических реактивов, а также их хранение	12%
2	Преподаватель информатики	Работа за дисплеями ЭВМ	12%
3	Повар	Работа у горячих плит эл/жаровых шкафов и др. аппаратура для жарения и выпечки, работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.	12%
4	Машинист по стирке спецодежды и белья	Стирка, сушка и глажение	12%
5	Грузчик	Погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную	12%
6	Уборщица служебных помещений	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов и их применение	12%

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью

55 ( пятидесять пять ) лист (ов)

Председатель Конференции работников и обучающихся  
Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Донбасская национальная академия строительства и  
архитектуры»

Новичков Ю.А.

« 14 » сентя 2025 года







**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА**

05.08.2025

Донецк

№ 278/Д

Об уведомительной регистрации  
коллективных договоров изменений  
и дополнений в коллективные договоры,  
дополнительных соглашений  
к коллективным договорам

Руководствуясь подпунктом 4 подпункта 3.2.3 пункта 3.2, подпунктом 5 подпункта 3.1.1 пункта 3.1, подпунктом 4.5.12 пункта 4.5 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Донецкой Народной Республики, утвержденного Указом Главы Донецкой Народной Республики от 13 декабря 2024 г. № 690

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Провести уведомительную регистрацию:

1.4. коллективного договора между администрацией и коллективом  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА  
И АРХИТЕКТУРЫ» на период с 15 июля 2025 по 14 июля 2028 года;

3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

Врио Министра

(подпись)

И.П. Кутенко

Врио заместителя начальника  
управления – начальника  
отдела социального партнерства  
и трудовых отношений  
управления по труду  
\_\_\_\_\_ М.Г. Кирьян





МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(Минтруд ДНР)

ул. Университетская, 91, г. Донецк, 283048  
тел. +7(856) 206-80-70, +7(856) 206-84-78  
e-mail: [info@mintrud.gov-dpr.ru](mailto:info@mintrud.gov-dpr.ru)  
ОКПО 87176957; ОГРН 1249300020738  
ИНН/КПП 9309028858/930901001

27.08.2025 № 15-07.01/13388-25

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

ФЕДЕРАЛЬНОМУ  
ГОСУДАРСТВЕННОМУ  
БЮДЖЕТНОМУ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ  
УЧРЕЖДЕНИЮ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНБАССКАЯ  
НАЦИОНАЛЬНАЯ  
АКАДЕМИЯ  
СТРОИТЕЛЬСТВА И  
АРХИТЕКТУРЫ»

ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНБАССКАЯ  
НАЦИОНАЛЬНАЯ  
АКАДЕМИЯ  
СТРОИТЕЛЬСТВА И  
АРХИТЕКТУРЫ»

[mailbox@donnasa.ru](mailto:mailbox@donnasa.ru)

Об информировании

Министерство труда и социальной защиты Донецкой Народной Республики информирует, что уведомительная регистрация коллективного договора ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНБАССКАЯ НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ СТРОИТЕЛЬСТВА И АРХИТЕКТУРЫ» (далее – коллективный договор) проведена, о чем в журнале уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений в сфере труда/внесения изменений в них 05.08.2025 внесена запись за номером 1263.

Также сообщаем, что в коллективном договоре выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (прилагаются).

Информация об уведомительной регистрации коллективного договора с условиями, ухудшающими положение работников направлена в Юго-Западную межрегиональную территориальную государственную инспекцию труда. В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации условия в коллективном договоре, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Приложение: на 3 л. в 1 экз.

Врио Министра

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 198A97A26633098BB6FBE0F36B0AD183  
Владелец Литвиненко Татьяна Владимировна  
Действителен с 27.01.2025 по 22.04.2026

Т.В. Литвиненко

Жосан +7949 417 83 30  
Король +7949 375 46 53



Приложение к письму Министерства  
труда и социальной защиты  
Донецкой Народной Республики

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Наименование раздела, пункта коллективного договора/изменений (дополнений) в коллективный договор	Условия коллективного договора/изменений (дополнений) в коллективный договор, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора/изменений (дополнений) в коллективный договор ухудшают положение работников (НПА, статья, пункт)
Приложение № 1.5 к коллективному договору «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»	По должности/профессии: повар, постоянно работающий у плиты, продолжительность дополнительного отпуска установлена 4 дня.	Статья 117 ТК РФ Особенности применения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2571 (далее – Особенности № 2571) (пункт 22)
Согласно статье 117 ТК РФ (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней. При предоставлении гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда необходимо соблюдать в том числе, положения пункта 22 Особенности № 2571.		

Кроме того, необходимо учитывать следующее:

Пункт 6.21 коллективного договора содержит формулировку «в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида». Согласно статье 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

Пункт 6.25 коллективного договора предусматривает обеспечение осуществления общеобязательного государственного социального страхования работников предприятия от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При этом, согласно



статье 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить, в том числе, обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Пункт 6.51 коллективного договора содержит одно из обязательств профсоюзной стороны: «принимать участие в проведении аттестации рабочих мест». При этом, действующее законодательство предусматривает обязанность работодателя по обеспечению проведения специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (статья 214 ТК РФ), что также отражено в пункте 6.12 коллективного договора.

Пункт 9.5.4 коллективного договора «9.5.4. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);» содержит некорректную отсылку на статью ТК РФ (*статья 218 ТК РФ – «Профессиональные риски»*).

Пункт 10.7 коллективного договора содержит отсылку на не предусмотренную действующим законодательством «комиссию по специальной оценке рабочих мест по условиям труда». Статьей 9 Федерального Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» для организации и проведения специальной оценки условий труда предусмотрено образование работодателем комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

Приложение 1.4 к коллективному договору «Перечень должностей, профессий, подлежащих обязательному предварительному (при поступлении на работу) и обязательному периодическому медосмотрам» содержит следующие положения: «Согласно статье 213 ТК Российской Федерации работники данных должностей должны проходить еще обязательное психиатрическое освидетельствование раз 5 лет. Согласно статье 213 ТК работник обязан проходить предварительный (при поступлении на работу) медосмотр по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.».

Статья 213 ТК РФ не регулирует вопросы прохождения психиатрического освидетельствования, медицинских осмотров. При этом, статьями 214, 215, 220 ТК РФ периодичность прохождения работниками обязательного психиатрического освидетельствования не установлена.

Согласно статье 220 ТК РФ работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приложением 1.6 к коллективному договору предусмотрены доплаты работникам за тяжелые и вредные условия труда в размере 12% (при наличии финансирования). Статья 147 ТК РФ не содержит норм относительно наличия/отсутствия финансирования, как условия повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение 1.2 к коллективному договору «Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты рабочих и служащих высших учебных заведений» содержит перечень только профессий/должностей, при этом нормы выдачи средств индивидуальной защиты в вышеуказанном приложении к коллективному договору отсутствуют, что не соответствует названию данного приложения к коллективному договору.

Кроме того, сообщаем, что в Приложении 1.2 к коллективному договору содержатся ссылки на: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н, постановление Минтруда России от 31.12.1997 № 70, Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 25.12.1997 № 66 и Приказ Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 №357н.



Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н утверждены Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами; приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н утверждены: Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей; Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

Пунктом 4 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 766н (далее – Правила № 766), предусмотрено, что обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами № 766, на основании **единых Типовых норм** выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н) (далее – Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее – ОНР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

**В период до 31 декабря 2024 года** работодатель вправе осуществлять обеспечение СИЗ и смывающими средствами в соответствии с Правилами № 766, на основании **типовых норм** бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – типовые нормы) с учетом результатов СОУТ, результатов ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии).

Решение о применении в период с 1 сентября 2023 года до 31 декабря 2024 года **Единых типовых норм** (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н) или **типовых норм** принимается работодателем.

Согласно статье 2 Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 311-ФЗ) в целях обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами работодатели вправе использовать типовые нормы, изданные в установленном порядке до дня вступления в силу Федерального закона № 311-ФЗ, но не позднее 31 декабря 2024 года.

Таким образом, Приложение 1.2 к коллективному договору содержит отсылки к типовым нормам, которые работодатель был вправе использовать до 31 декабря 2024 года.

Также в целях правильного применения вышеуказанных норм права рекомендуем ознакомиться с письмом Минтруда России от 3 октября 2023 г. № 15-2/ООГ-4553 «Об отдельных вопросах, связанных с выдачей работникам СИЗ и смывающих средств».