

От стороны Работодателя:

Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Луганский государственный
педагогический университет»



Ж.В. Марфина
2026 г.

От стороны Работников:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
работников федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Луганский
государственный педагогический университет»
Общероссийского Профсоюза образования



И.В. Хмеленко
2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Луганский государственный педагогический университет»
между работодателем и трудовым коллективом
на 2026-2029 годы**

Решение о заключении Коллективного договора
принято на Конференции работников и обучающихся
ФГБОУ ВО «ЛГПУ» 28 августа 2026 года
(протокол № 1 от 28 августа 2026 года)

г. Луганск
2026

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Коллективный договор, Договор) заключен между работодателем и работниками (далее - Стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Луганский государственный педагогический университет» (далее – Университет, ЛГПУ) в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Луганский государственный педагогический университет» (далее – ЛГПУ, образовательная организация, Университет), действующее в соответствии с Уставом ЛГПУ (далее – Работодатель, Устав).

Представители работодателя – ректор, действующий на основании Устава ЛГПУ, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ЛГПУ (далее – Работник, Работники).

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

Эффективный контракт – это трудовой договор с Работников, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Профсоюзный комитет – выборный коллегиальный орган ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ

УНИВЕРСИТЕТ» ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ (далее – ППО работников ЛГПУ), являющийся полномочным представительным органом Работников ЛГПУ в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования.

1.3. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 15.05.2026) (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ (ред. от 26.07.2026) «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 года №10-ФЗ (ред. от 20.02.2026) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы (далее – Отраслевое соглашение);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 31.12. 2022 № 2571 (ред. от 16.03.2026) «Об особенностях 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»;
- нормативные правовые акты и соглашения, действующие в отношении работодателя и работников на территории Луганской Народной Республики в переходный период.

1.4. Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет ППО работников ЛГПУ в порядке, установленном действующим законодательством.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

– ЛГПУ в лице его представителя - **ректора Марфиной Жанны Викторовны;**

– работники Университета в лице их представителя - ППО работников ЛГПУ, от имени которой выступают Профсоюзный комитет и председатель ППО работников ЛГПУ **Хмеленко Иван Владимирович.**

1.6. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий, а также по другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников ЛГПУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.8. Стороны при реализации настоящего Коллективного договора учитывают в рамках своей компетенции обязательства соответствующих сторон Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации (далее - Отраслевое соглашение), действующего в период действия Коллективного договора.

1.9. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающие:

- равноправие Сторон;
- уважение и учёт интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнёрства;
- 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;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.10. Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения об утверждении локального нормативного акта направляет его проект и обоснование по нему в ППО работников ЛГПУ.

1.11. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ЛГПУ.

1.12. Работники, не являющиеся членами ППО работников ЛГПУ, могут уполномочить ППО работников ЛГПУ представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных ППО работников ЛГПУ (ст. 30 ТК РФ).

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора. Работодатель обязуется ознакомить работников вуза с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ», локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с

трудовой деятельностью Работника, путем размещения указанных документов на официальном сайте ЛГПУ, а в случаях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством под подпись Работника.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении вузом:

- учет мнения ППО работников ЛГПУ, согласование ППО работников ЛГПУ, а также взаимодействие в иных формах в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;
- проведение ППО работников ЛГПУ консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, а также взаимных консультаций по социально-трудовым вопросам в вузе;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе ЛГПУ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение ППО работников ЛГПУ планов и программ социально-экономического развития ЛГПУ;
- участие в разработке и принятии (изменении) Коллективного договора;
- другие формы, определенные трудовым законодательством, Уставом Университета, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами Университета.

1.15. Работодатель принимает на себя обязательство информировать ППО работников ЛГПУ о решениях органов государственного и ведомственного контроля (надзора), судов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Университете, путем предоставления ППО работников ЛГПУ копии такого решения в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом, ППО работников ЛГПУ обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.16. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения Работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.16.1. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с установленным Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.17. Работники обязуются добросовестно и качественно исполнять трудовые обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ», локальные нормативные акты Университета,

бережно относиться к имуществу Университета и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации вуза, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Университете.

1.18. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует с 01.09.2026 по 31.08.2029.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. При поступлении на работу Работник и Работодатель заключают трудовой договор в соответствии с положениями ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора и имеют равную силу.

2.1.1. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.1.2. В Университете предусмотрен эффективный контракт, внедрение которого осуществляется согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р, в рамках введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждений и Работников с учётом рекомендаций и нормативных актов Минтруда России и Минобрнауки России.

2.2. В случае изменения определенных Сторонами условий трудового договора (в том числе об изменении размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых Работникам), Работодатель обязан уведомить Работника о предстоящих изменениях не позднее, чем за два месяца, и своевременно заключить с работником соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

2.2.1. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться

не могут.

2.2.2. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ЛПТУ не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.2.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно, с учётом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также положений настоящего Коллективного договора и локальных нормативных актов Университета.

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 ТК РФ, а также формироваться с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

2.3.1. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются обязательные условия по оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4.1. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

2.5. В Университете предусматриваются должности, особенности регулирования труда которых предусматриваются Коллективным договором и локальными нормативными актами Университета, относящиеся к следующим категориям:

- административно-управленческий персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- прочий обслуживающий персонал;
- педагогические Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу;
- педагогические Работники среднего профессионального образования, общего образования, дополнительного профессионального образования;

– научные Работники (в том числе научные сотрудники, научно-технические Работники).

2.6. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных Работников в Университете заключаются с учетом особенностей, предусмотренных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

2.7. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-педагогическому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на соответствующую должность.

2.7.1. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливаются локальными нормативными актами Университета.

2.8. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и в целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности соответственно педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного Работника в Университете 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.

2.9. Заключение трудового договора на замещение должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности на условиях внешнего совместительства допускается в случае, если на занятие этой должности не претендует работник, занимающий эту должность в ЛГПУ по основному месту работы.

2.10. Если срок срочного договора истекает в период отпуска по уходу за ребёнком, Работодатель вправе прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

2.10.1. Если в течение отпуска по уходу за ребенком срок действия трудового договора, заключенного на определенный срок, по должности, занятие которой предусматривает проведение конкурного отбора, достигает 5 (пять) лет, Университет не позднее, чем за 3 (три) месяца до истечения срока действия такого договора объявляет конкурс на замещение вакантной должности.

2.11. В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности педагогического Работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением Работников, трудовой договор с которыми заключён на определенный срок), один раз в 5 (пять) лет

проводится аттестация.

2.11.1. Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», и Положением об аттестации педагогических Работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается Работодателем с учетом мнения ППО работников ЛГПУ.

2.11.2. В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности педагогического Работника, не относящейся к профессорско-преподавательскому составу, установление квалификационных категорий «педагог – методист» и «педагог – наставник», установление высшей и первой категорий проводится в соответствии с приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 10.08.2023 № 595 «Об аттестационной комиссии Министерства просвещения Российской Федерации для проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находятся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации».

2.12. Изменение требований к квалификации педагогического Работника, научного Работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности.

2.13. В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научного Работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определённый срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.13.1. Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.08.2021 № 714 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

2.14. Университет вправе заключить трудовой договор при приёме на работу по должности, профессии, специальности, по которым ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, Работников:

- не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации в соответствии с квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, но обладающих достаточным практическим опытом работы, стаж которой подтверждён решением комиссии;

- утративших документы об образовании, о квалификации и (или) трудовом стаже, в том числе получивших решение комиссии.

2.14.1. В случае несоответствия наименования должности (профессии, специальности) в документах, подтверждающих трудовой стаж, наименованиям должности (профессии, специальности), установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации, Университет самостоятельно устанавливает это соответствие, исходя из объёма выполняемых трудовых функций в соответствии с квалификационными требованиями, установленными в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.15. 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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 статьи 81 ТК РФ).

2.16. Должность директора института, входящего в состав Университета, замещается в порядке, установленном Уставом Университета и законодательством Российской Федерации.

2.16.1. Директор филиала назначается на должность приказом ректора Университета.

2.16.2. С директором филиала трудовой договор заключается на неопределённый срок.

2.17. С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.18. Работникам Университета разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке.

2.18.1. Особенности режима работы по совместительству осуществляются в соответствии с требованиями ТК РФ, постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и с учётом положений Правил внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ» и иных локальных нормативных актов Университета.

2.18.2. По личному заявлению Работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по основному месту работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.19. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.19.1. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность).

2.19.2. В этот период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

2.19.3. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.19.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование Работника, негосударственное пенсионное обеспечение Работника, улучшение социально-бытовых условий Работника и членов его семьи).

2.19.5. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.19.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу.

2.19.7. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч.11 ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

2.20. Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав Работников, указанных в п.2.19. настоящего Коллективного договора, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

2.21. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя осуществляется при наличии случаев, предусмотренных ст.81 ТК РФ, в т.ч. за хищение, даже если суд прекратить уголовное преследование в связи с назначением штрафа, а также если дело прекратят по нереабилитирующим основаниям (подпункт «г» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

2.22. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ», иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.23. Не допускать снижения уровня трудовых прав Работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.24. Устанавливать верхний предел учебной нагрузки педагогическим Работникам в учебном году при осуществлении образовательной деятельности:

- по образовательным программам среднего профессионального образования преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов;

- по образовательным программам высшего образования в объёме, не превышающем 900 часов;

- по дополнительным профессиональным программам в объёме, не превышающем 800 часов.

2.24.1. По должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, верхний предел учебной нагрузки по должности доцента составляет не более 850 часов в год, по должности профессора – не более 800 часов в год (п. 36.8.4. Единых рекомендаций на 2026 год).

2.24.2. В зависимости от бюджетного финансирования норматив учебной нагрузки уточняется на очередной учебный год работодателем с учётом мнения ППО работников ЛГПУ.

2.25. Осуществлять распределение учебной нагрузки между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности, с учётом принципов профессиональной компетентности, производственной необходимости (учебная нагрузка каждого педагогического Работника определяется в зависимости от занимаемой им должности и уровня квалификации) и справедливости.

2.26. Планировать при составлении расписания учебных занятий педагогическому работнику на 1 (одну) ставку не более 6 часов аудиторных занятий и не допускать наличие 1 (одного) и более свободных от учебных занятий промежутков в расписании в один день.

2.26.1. При согласовании с Работником количество указанных часов и свободных от учебных занятий промежутков в расписании в один день может быть увеличено.

2.27. Не допускать без согласования с Работниками в расписании педагогическим Работникам более одного перехода (переезда) между удалённо расположенными корпусами в течение одного дня.

2.27.1. При составлении расписания учебных занятий учитывать время перехода (переезда) между удаленно расположенными корпусами.

2.28. Не планировать работу педагогических Работников, в том числе и проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, в выходные (воскресенье) и в нерабочие праздничные дни.

2.28.1. Освобождать Работника от работы в целях реализации его права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы

2.29. Освобождать Работника от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

2.29.1. Освобождать Работника достигшего возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст. 185.1 ТК РФ, от работы на 1 (один) рабочий день 1 (один) раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

2.29.2. Работник в течение 2 (двух) рабочих дней после прохождения диспансеризации обязан предоставить Работодателю справку (учётную форму №131/у), которая подтверждает факт её прохождения.

2.30. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ, с учётом режима работы организации в течение учебной недели, обеспеченности кадрами, фактического объема учебной нагрузки каждого из педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, соблюдения гигиенических требований к режиму образовательной деятельности для обучающихся, сменности занятий и других особенностей, предусматривать для педагогических Работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.31. Предоставлять педагогическим Работникам из числа профессорско–преподавательского состава один свободный день в неделю для научно–методической и воспитательной работы в соответствии с локальными нормативными актами Университета в соответствии с графиком, утвержденным директором структурного подразделения и предварительно согласованным с ППО работников ЛГПУ.

2.32. Проводить консультации с ППО работников ЛГПУ по проблемам занятости высвобождаемых Работников, разработке комплекса мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, переподготовку высвобождаемых Работников.

2.33. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.33.1. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации; работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой статьи 351.7 настоящего Кодекса.

2.33.2. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники: предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); проработавшие в Университете более 15 лет и награжденные за свой труд государственными, ведомственными наградами, памятным знаком за заслуги перед Университетом; один из родителей, работающий в Университете и воспитывающий ребенка в возрасте до 16 лет (в случае если сокращению подлежат оба родителя, работающие в Университете по основному месту работы); одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка без участия супруга до достижения

ребенком 16 лет; родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

2.34. Не производить увольнение педагогических Работников в связи сокращением численности или штата работников в течение семестра.

2.35. В случае проведения процедуры сокращения, педагогических Работников, назначенных на должность в результате конкурсного отбора им должны быть предложены должности аналогичные или нижестоящие по отношению к занимаемой им должности, или на условиях неполного рабочего времени по соответствующей должности в том же структурном подразделении, или при переводе в другое структурное подразделение до окончания срока трудового договора. В этом случае конкурс не проводится.

2.36. После предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата Работников предоставлять Работникам один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

2.37. Выплачивать Работнику выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.38. Выплачивать Работнику дополнительное выходное пособие в размере пяти минимальных размеров оплаты труда при увольнении по пункту 5 части 1 статьи 83 ТК РФ при наличии финансовых возможностей.

2.39. При наличии финансовой возможности выплачивать Работнику по основному виду занятости, достигшему пенсионного возраста, дополнительное выходное пособие в размере 1 (одного) месячного оклада данного Работника при наличии следующих условий: увольнении по собственному желанию и стажа работы в ЛГПУ от 30 и более лет.

2.40. При наличии финансовой возможности, в случае увольнения Работников по основному виду занятости, в связи с сокращением численности или штата выплачивать дополнительное выходное пособие Работникам в размере одного месячного оклада данного Работника при наличии стажа работы в ЛГПУ 20 и более лет.

2.41. Обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.42. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение работником дополнительного объема работы, иной работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, допускается с предварительного согласия работника и предусматривает заключение с работником дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.43. Не позднее чем за два месяца до начала учебного года, информировать каждого педагогического Работника, который будет выполнять учебную (преподавательскую) работу в следующем учебном году, об объеме учебной нагрузки, которую планируется выделить ему на

следующий учебный год.

2.43.1. Исключение составляют случаи, когда срок действия срочного трудового договора с педагогическим Работником истекает до начала нового учебного года, а также когда в течение 2 (двух) месяцев до начала учебного года педагогический Работник проходит конкурсный отбор.

2.43.2. В случае успешного прохождения педагогическим Работником конкурсного отбора в течение 2 (двух) месяцев до начала учебного года информировать его об объеме планируемой учебной нагрузки на следующий учебный год в день прохождения этим работником конкурсного отбора.

2.43.3. В случае успешного прохождения педагогическим Работником конкурсного отбора в течение учебного года информировать его об объеме планируемой учебной нагрузки на текущий учебный год в день прохождения этим Работником конкурсного отбора.

2.43.4. В случае заключения с педагогическим работником срочного трудового договора без прохождения конкурсного отбора на срок до 1 года информировать его об объеме планируемой учебной нагрузки не позднее дня подписания этим работником трудового договора.

2.43.5. Временное или постоянное изменение объема учебной нагрузки допускается только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

2.44. Не изменять условия трудового договора педагогического Работника в течение учебного года, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.45. Создавать условия для профессионального роста Работников путем организации системы переподготовки и повышения квалификации кадров в пределах плана финансово – хозяйственной деятельности Университета и наличие финансовых возможностей.

2.46. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ сообщать в письменной форме об этом ППО работников ЛГПУ не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.46.1. Вместе с сообщением в ППО работников ЛГПУ направляются следующие документы: проект приказа, проект штатного расписания, действующее штатное расписание.

2.46.2. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с Отраслевым соглашением.

Стороны совместно:

2.47. Ведут консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и заключают соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию высвобождаемых

работников и выплату дополнительных денежных сумм.

2.48. Разрабатывают мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в ЛГПУ.

2.49. Разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении порядка временного перевода Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях, которые включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов Университета, прежде всего локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ;

- порядок формирования списка Работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе педагогических Работников в целях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

- порядок обеспечения Работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (расходными материалами и др.);

- порядок выплаты дистанционным Работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции (затраты на использование услуг связи (в том числе интернет связи) и др.), согласно локальному акту Университета и при наличии финансовой возможности;

- порядок организации труда Работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие Работника и Работодателя (в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ» или трудовым договором);

- порядок и способ взаимодействия Работника с Работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления Работниками Работодателю отчетов о выполненной работе);

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в Университете (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы Работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- механизмы и источники дополнительного стимулирования Работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;
- особенности порядка взаимодействия между представителями Работодателя и ППО работников ЛГПУ по социально-трудовым вопросам и иным вопросам, вытекающим из положений трудового законодательства и настоящего Коллективного договора, на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе Работников на дистанционную работу;
- иные положения, связанные с организацией труда Работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.50. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

2.51. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с Работниками, являющимися членами ППО работников ЛГПУ.

2.52. Предоставлять бесплатную юридическую и консультативную помощь Работникам, являющимся членами ППО работников ЛГПУ.

2.53. Представлять и защищать трудовые права Работников, являющихся членами ППО работников ЛГПУ, в комиссии по трудовым спорам учреждения, в органах государственного контроля (надзора) и суде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников Университета определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ», иными локальными нормативными актами Университета, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с ППО работников ЛГПУ.

3.2. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников Университета определяется

Правилами внутреннего трудового распорядка ЛГПУ.

3.2.1. Общим выходным днем является воскресенье.

3.3. Для педагогических Работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.3.1. Для педагогических Работников среднего профессионального образования Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Педагогические Работники должны быть ознакомлены под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее чем за 2 (два) месяца до начала нового учебного года.

3.4.1. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции научно-педагогического и педагогического Работника Университета, осуществляется только в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества обучающихся и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.5. Работодатель по соглашению сторон может устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, в соответствии со ст. 93 ТК РФ. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5.1. Между подписанием дополнительного соглашения и переводом Работника на неполное рабочее время должно пройти минимум 5 (пять) рабочих дней.

3.6. Рабочее время педагогических Работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые соответствуют Правилам внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ», трудовым договорам, должностным инструкциям.

3.7. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Университета и не совпадающие для педагогических Работников и иных Работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время, отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере,

предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

3.7.1. Педагогические Работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе научную, методическую, организационную) работу, в соответствии с перечнем видов работ, установленных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

3.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников Университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ».

3.9. Работодатель и ППО работников ЛГПУ обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка Университета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам», предусматривая в них в том числе:

а) продолжительность рабочего времени педагогических работников, определяемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования;

б) объём фактической учебной нагрузки педагогических работников;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических Работников должностных обязанностей, установленных квалификационными характеристиками на основании квалификационных справочников или профессиональных стандартов в зависимости от занимаемой ими должности (далее - квалификационные характеристики), 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, иной, в том числе, связанной с повышением своего профессионального уровня, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими Работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора;

д) режим деятельности Университета, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы Университета.

3.9.1. Объем учебной нагрузки исчисляется в академических часах, исходя из продолжительности одного занятия, не превышающего 45 минут. При этом один академический час учебной нагрузки принимается за один астрономический час рабочего времени.

3.9.2. Расчет норм времени педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется принимая для расчета аудиторной нагрузки, 1 академический час продолжительностью 45 минут, для других видов учебных работ (контроль самостоятельной работы, руководство практиками, подготовкой выпускной квалификационной работы и др.) – продолжительностью 60 минут.

3.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.10.1. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения ППО работников ЛГПУ.

3.11. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.12. Привлечение Работников Университета к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.13. Необходимо сокращать продолжительность работы для всех категорий Работников накануне праздничных нерабочих дней в соответствии с ТК РФ.

3.14. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ».

3.15. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.15.1. Ежегодный основной удлиненной оплачиваемый отпуск работникам, замещающим должности педагогических Работников, а также

руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, установлен постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 или 56 календарных дней.

3.15.2. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному Работнику осуществляется на общих основаниях.

3.15.3. Работодатель не позднее чем за 2 (две) недели до наступления календарного года утверждает график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.15.4. Изменение графика отпусков Работодателем осуществляется с письменного согласия Работника и с учетом мнения ППО работников ЛГПУ.

3.15.5. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации.

3.15.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.

3.15.7. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

3.16. Необходимо предоставлять право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы по истечении 6 (шести) месяцев непрерывной работы.

3.17. Отпуск педагогическим Работникам предоставляется, как правило, в каникулярный период.

3.18. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.18.1. При этом научным и педагогическим Работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

3.18.2. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

3.18.3. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

3.19. По результатам специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

3.19.1. До проведения специальной оценки условий труда Работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

3.19.2. При наличии представления уполномоченного по охране труда ППО работников ЛГПУ может инициировать внеплановую переоценку условий труда.

3.20. Предусматривается возможность предоставления педагогическим Работникам длительного отпуска сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной преподавательской работы с сохранением места работы (должности).

3.20.1. Предоставления педагогическим Работникам Университета, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года установлена приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.20.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом Университета.

3.20.3. Условия и порядок предоставления длительного отпуска педагогическим Работникам устанавливается локальным нормативным актом Университета, принимаемом с учетом мнения ППО работников ЛГПУ.

3.21. Необходимо соблюдать режим рабочего времени, который определяется в соответствии с нормами трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ», трудовыми договорами, учебным расписанием, индивидуальными учебными планами, графиком сменности и иными локальными нормативными актами.

3.21.1. Время, свободное для педагогического Работника от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией и планом работы, Работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т. п. и может находиться вне вуза.

3.22. Устанавливать для инвалидов первой и второй групп сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.23. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

3.24. Устанавливать особый режим работы (ненормированный рабочий день) для некоторых категорий Работников, которые могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.24.1. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска утверждается приказом ректора Университета с учётом мнения ППО работников ЛГПУ.

3.24.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работников с ненормированным рабочим днем не может быть менее 3 календарных дней.

3.25. Предоставлять научным и педагогическим Работникам ежегодный основной (удлиненный) оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.25.1. Предоставлять проректорам, руководителям структурных подразделений ЛГПУ и их заместителям отпуск продолжительностью 56 календарных дней при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и творческой, научно-методической, методической деятельностью (постановление Правительства

РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.25.2. Очередность предоставления ежегодных основных (удлиненных) оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуском, утверждаемым ректором Университета по согласованию с ППО работников ЛГПУ.

3.26. Продление, перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

3.26.1. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 (две) недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

3.26.2. Отзыв Работника из отпуска также осуществляется с согласия Работника, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

3.26.3. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска производится по соглашению между работником и работодателем; при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней, в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

3.27. Предоставлять работникам, имеющим путевки на лечение по медицинским показаниям, очередные отпуска, с последующим внесением изменений в график отпусков.

3.28. Предоставлять супругам, работающим в ЛГПУ, по их заявлению право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. При наличии дополнительного оплачиваемого отпуска у супругов, работающих в ЛГПУ, по их заявлению он также может быть предоставлен им одновременно.

3.29. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.29.1. Работника с вредными условиями работы можно отозвать из отпуска без его согласия, если это нужно для предотвращения ЧС или устранения их последствий, при это часы работы работнику оплачиваются в двойном размере (ст. 125 ТК РФ)

3.30. Предоставлять (на основании письменного заявления Работника) отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- Работникам при переезде на новое место жительства - до 5 календарных дней;

- иной продолжительности по семейным обстоятельствам в соответствии с соглашением Работника и Работодателя.

3.31. Работникам, имеющим 3 (трех) и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ)

Профсоюзный комитет обязуется:

3.32. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.33. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.34. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.35. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников, являющихся членами ППО работников ЛГПУ, в органах по рассмотрению трудовых споров в части рабочего времени и времени отдыха.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ч.1 ст. 129 ТК РФ).

4.2. Система оплаты труда Работников устанавливается с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ);

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 135 ТК РФ);

– приказа Минпросвещения России от 03.11.2023 № 829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности»;

– отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 27.03.2024) (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях»);

– иных нормативных правовых актов;

– Положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ЛГПУ»;

– иных локальных нормативных актов Университета.

4.3. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором либо эффективным контрактом в соответствии с действующими в Университета системой оплаты труда.

4.4. Система оплаты труда Работников включает в себя размеры окладов, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера), премии и иные поощрительные выплаты.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц в установленные Работодателем дни, а именно:

за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца за фактически отработанное время;

за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

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

4.6. Заработная плата Работникам выплачивается, как правило, в месте выполнения им работы путем перечисления на банковские карты (лицевые или расчётные счета) работников или в исключительных случаях в форме наличного расчёта. Если заработная плата перечисляется на банковские карты (лицевые или расчётные счета), открытые в рамках действующих зарплатных проектов за счёт средств Работодателя, то Работодатель заключает договор с банком, гарантируя, что Работник не оплачивает оформление и обслуживание карты, используемой для выплаты заработной платы.

4.6.1. Заработная плата каждого Работника Университета зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 145 ТК РФ).

4.7. Работодатель производит индексацию заработной платы (ст. 134 ТК РФ).

4.8. Заработная плата Работников, временно перешедших на дистанционную (удалённую) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объёме (ст. 312.5 ТК РФ).

4.8.1. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.

4.9. Определение размеров заработной платы Работников осуществляется в соответствии с системой оплаты труда Работников как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

4.10. 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, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.10.1. При наступлении у Работника Университета 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 с учетом выплат, предусматриваемых по указанным основаниям, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.11. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников

культуры» и Положением об организации почасовой оплаты педагогической работы в ФГБОУ ВО «ЛПГУ» (с изменениями), оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Университета в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

4.12. Работодатель за задержку или невыплату заработной платы несет материальную, административную либо уголовную ответственность.

4.12.1. Привлечение Работодателя к административной или уголовной ответственности не освобождает его от обязанности выплатить Работнику Университета задолженность и компенсацию.

4.13. Работник при задержке заработной платы более чем на 15 дней вправе приостановить работу, письменно уведомив Работодателя.

4.13.1. При этом Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязуется:

4.14. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.15. Не допускать планирование педагогическому Работнику нагрузки, оплата которой не предусматривается, а также принуждение педагогического Работника к выполнению такой нагрузки.

4.16. Устанавливать Работникам должностной оклад, ставку заработной платы, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.17. При выплате заработной платы и в случае непосредственного личного обращения Работника извещать Работника в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.18. Производить индексацию заработной платы Работника, установленной в трудовом договоре с учетом изменения соответствующих норм действующего законодательства Российской Федерации.

4.19. Включать в состав среднего месячного заработка, в том числе в средний месячный заработок для исчисления отпускных сумм, все выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ЛПГУ».

4.20. Выплачивать заработную плату за все время отпуска не позднее чем за 3 (три) дня до начала отпуска.

4.21. При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

4.22. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить работнику выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения и настоящим Коллективным договором.

4.22.1. Годовой лимит сверхурочной работы может составлять до 240 часов в год.

4.22.2. Повышение оплаты труда (доплата компенсационного характера) за сверхурочную работу осуществляется исходя из размера заработной платы Работника Университета, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, до 120 часов первые два часа – не менее чем в полуторном размере, последующие – не менее чем в двойном; начиная со 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час.

4.22.3. Для Работников с высокой нагрузкой по внутреннему совместительству (более четверти нормы) и Работников с вредными условиями труда подклассов 3.3. и 3.4. лимит остается 120 часов в год.

4.22.4. Сверхурочная работа не должна превышать 4 часов в один рабочий день и расчет ведется строго в пределах одного дня.

4.22.5. Для привлечения Работника к сверхурочной работе свыше 120 часов в год для некоторых категорий (пенсионеры, предпенсионеры, работники с вредными условиями труда подклассов 3.1 и 3.2) допускается только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний.

4.22.6. По желанию Работника и на основании его заявления сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.22.7. Работники Университета, привлекаемые к сверхурочной работе свыше 120 часов, получают один оплачиваемый выходной день в год для прохождения диспансеризации с сохранением места и среднего заработка.

4.23. Устанавливать при совмещении профессий (должностей) доплату (доплата компенсационного характера), размер которой, в связи с отсутствием в законодательстве минимального и максимального ограничения размера данной доплаты (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 03 июня 2026 № ТЗ/3908-6-1), устанавливается по соглашению сторон с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы на основании заявления Работника Университета

4.24. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выявленными по результатам вновь проведенной специальной оценки условий труда, устанавливать доплаты (доплата компенсационного характера), не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

4.25. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию Работника предоставлять другой день отдыха. В случае предоставления Работнику другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.26. Производить доплату за работу в ночное время производится Работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»), но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанной за час работы) за каждый час работы Работника Университета в ночное время.

4.27. Возмещать все расходы Работников, связанные со служебными командировками, согласно Положению о служебных командировках работников ФГБОУ ВО «ЛГПУ».

4.28. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

4.29. Сохранять за Работником, вынужденно приостановившим работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, письменно известившим об этом Работодателя, неполученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.30. Предоставлять по итогам года в ППО работников ЛГПУ по запросу статистическую информацию о средней заработной плате педагогических и научных Работников в каждом структурном подразделении.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.31. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части оплаты труда.

4.32. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов университета по вопросам

регулирования оплаты труда.

4.33. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка.

4.34. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при установлении конкретных размеров оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Университете возлагаются на Работодателя.

5.1.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

5.1.3. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Работодатель обязуется:

5.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности функционирования Университета, охране труда и здоровья Работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

5.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение

обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.6. Обеспечивать Работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ». Внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников:

- приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении;

- устройство новых и (или) модернизацию имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (в т.ч. вытяжных и вентиляционных систем);

- нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;

- внедрение и (или) модернизацию технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;

- установку предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений;

- регулярную уборку производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей;

- устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе при проведении выездных практик;

- реконструкцию и оснащение санитарно-бытовых помещений;

- приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой в соответствии с санитарными нормами и правилами.

5.7. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать членов ППО работников ЛГПУ, Комиссии по охране труда, а также представителей структурных подразделений, в которых проводится специальная оценка условий труда.

5.8. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в учебных и научных структурных подразделениях в течение учебного года.

5.9. Уведомлять ППО работников ЛГПУ не позднее чем за 14 дней до начала специальной оценки условий труда.

5.10. Обеспечить Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, в том числе специальной одеждой, обувью и смывающимися средствами в соответствии с нормами и порядком, установленным локальным нормативным актом Университета с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мотивированного мнения ППО работников ЛГПУ.

5.11. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности. Обеспечивать содержание системы и средств противопожарной защиты в надлежащем состоянии.

5.12. Проводить противопожарную пропаганду, обучать Работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивать сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

5.13. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Университета в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающихся студентов работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;
- обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами;
- обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением и кислородными баллонами.

5.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве на основании (ст. 229 ТК РФ) и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей ППО работников ЛГПУ и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 27 июня 2017 года № 602 (ред. от 01.07.2019) «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

5.15. Обеспечивать в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение работодателем затрат на лечение и реабилитацию пострадавших Работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в соответствии с региональными (территориальными) соглашениями, регулирующими социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

5.16. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования Российской Федерации по Луганской Народной Республике, Государственную инспекцию труда Луганской Народной Республики, региональную организацию Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по Луганской Народной Республике, Федерацию профессиональных союзов Луганской Народной Республики, органы прокуратуры Луганской Народной Республики о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (ст. 228 ТК РФ).

5.17. Обеспечить организацию обучения Работников по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.

5.18. Представлять в ППО работников ЛГПУ информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.19. Совместно с ППО работников ЛГПУ обеспечивать проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в структурных подразделениях и филиалах Университета.

5.19.1. Создавать на паритетной основе из представителей Работодателя и ППО работников ЛГПУ комиссию по охране труда, действующей в соответствии с положениями ТК РФ.

5.20. Обеспечить наличие медицинских аптек первой помощи (с прямым и быстрым доступом) во всех корпусах университета и кафедрах, имеющих учебные лаборатории и мастерские для проведения практических, лабораторных и лабораторно-практических занятий, связанных с повышенной травмоопасностью (работа с химическими и вредными

веществами, острыми и (или) режущимися предметами, электрооборудованием и т.д.). При отсутствии прямого и быстрого доступа к медицинской аптечке на кафедре, медицинская аптечка должна находиться в лаборатории (мастерской).

– Проводить за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательные психиатрические освидетельствования и химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов в соответствии с нормами ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

5.21.1. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, химико-токсикологического исследования отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

5.22. Освобождать Работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

5.22.1. Работники в возрасте от 18 до 39 лет включительно при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.22.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.22.3. Работник в течение 2 (двух) рабочих дней после прохождения диспансеризации обязан предоставить Работодателю справку (учётная форма №131/у «Карта учёта профилактического медицинского осмотра (диспансеризации)), которая подтверждает факт её прохождения.

5.23. Обеспечивать устройство новых и реконструкцию имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.

5.24. Устанавливать после первых 50 минут работы на персональных компьютерах перерыв не менее 10 минут, а затем через каждые 45 минут – не менее 15 минут.

5.25. Финансировать и обеспечивать работу комиссии по охране труда помещением, средствами связи и другими материальными средствами, необходимой нормативно-технической документацией, организовывать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя.

5.26. Направлять уполномоченных по охране труда и членов ППО работников ЛГПУ на обучение вопросам охраны труда.

5.27. Организовать приобретение стендов, наглядных материалов, научно-технической литературы, оборудования для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ.

5.28. Организовать устройство тротуаров, переходов на территории организации в целях обеспечения безопасности Работников.

5.29. Обеспечить организацию и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.

5.30. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с ППО работников ЛГПУ.

5.31. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажей по охране труда и других обязательных материалов в структурных подразделениях.

5.32. Обеспечить перепланировку размещения производственного оборудования, организацию рабочих мест с целью обеспечения безопасности Работников.

5.33. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Университете в соответствии со ст. 214 ТК РФ, Положением «О системе управления охраной труда в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Луганский государственный педагогический университет» утвержденным приказом ректора ФГБОУ ВО «ЛГПУ» от 16.01.2025 №23-ОД.

5.34. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и законодательства об охране труда, предоставление информации, документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законом сроки.

5.35. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктажи по охране труда, обучение по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников), проверку

знания требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

5.36. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.37. Осуществлять информирование Работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

5.38. При проверке готовности структурных подразделений Университета к началу учебного года с участием руководства Университета, представителей соответствующих структурных подразделений, привлекать к участию в ней членов ППО работников ЛГПУ и уполномоченных по охране труда.

5.39. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте, в следствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

5.40. Предоставлять технические задания к государственным контрактам, договорам на выполнение ремонтно-строительных работ и услуг по уборке помещений на согласование в Комиссию по охране труда.

Работники обязуются:

5.41. Соблюдать государственные нормативные требования охраны труда.

5.42. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.43. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников), проверку знаний требований охраны труда.

5.44. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по направлению Работодателя.

5.45. Соблюдать противопожарный режим и требования нормативных актов по пожарной безопасности.

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

Профсоюзный комитет обязуется:

5.47. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части охраны труда, в т.ч.:

- организовывать проведение в Университете проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашением по охране труда, планами мероприятий по охране труда;

- принимать участие в лице своих представителей, в т.ч. уполномоченных по охране труда, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

- участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда и по расследованию несчастных случаев.

5.48. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при утверждении правил и инструкций по охране труда работников.

5.49. Вести разъяснительную работу среди Работников о необходимости соблюдения противопожарного режима, выполнения и соблюдения требований нормативных правовых актов по пожарной безопасности, недопущении нарушений дисциплины, требований экологической безопасности, которые могут привести к возникновению чрезвычайных ситуаций.

VI. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. Проводить работу с Министерством просвещения Российской Федерации, Правительством Луганской Народной Республики по участию Работников ЛГПУ в жилищно-строительных кооперативах, способствовать выделению Работникам жилья, в том числе по льготным ценам и на условиях социального найма.

6.2. Способствовать реализации прав молодых ученых и преподавателей на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

6.3. В течение срока действия настоящего Коллективного договора вести работу по согласованию с учредителем права предоставления Работникам жилых помещений, отнесенных к специализированному жилищному фонду, закрепленных на праве оперативного управления за Университетом, предназначенных для проживания граждан в связи с характером их трудовых отношений с Университетом (служебных жилых помещений).

6.4. Учитывать мнение ППО работников ЛГПУ при установлении размеров платы за проживание в служебных жилых помещениях.

6.5. Обеспечивать условия для качественного питания Работников и обучающихся в специально оборудованных помещениях в зданиях (на территории) Университета.

6.6. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе ЛГПУ, в том числе:

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

6.7. Предоставлять бесплатно спортивный зал и спортивный инвентарь для занятий работников в соответствии с графиком, согласованным с ППО работников ЛГПУ.

6.8. Предоставлять Работникам Университета льготные курсовки (путёвки) для оздоровления/лечения.

6.9. Публиковать на официальном интернет-сайте ЛГПУ расписание работы спортивных секций и спортивных объектов с указанием периодов их доступности для Работников Университета.

6.10. Оказывать материальную помощь Работникам Университета в связи с тяжелым материальным положением, необходимостью медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, необходимостью санаторно–курортного лечения (при наличии рекомендации медицинского учреждения), приобретением дорогостоящих и жизненно необходимых лекарственных препаратов (при наличии рекомендации медицинского учреждения), рождением ребенка, приобретением путевок в организации отдыха и оздоровления для детей работников, похорон близких родственников (родителей, супруга, детей), пожаром, авариями и кражами, утратой имущества в случае стихийного бедствия в сумме до пяти минимальных размеров оплаты труда при наличии финансирования.

6.10.1. Приоритет в оказании материальной помощи устанавливается для ветеранов боевых действий, участников СВО и членов их семей, участников ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, семей, имеющих трех и более детей или детей-инвалидов, для одиноких матерей, опекунов, ветеранов труда, инвалидов труда.

6.10.2. Единые базовые меры поддержки лицам, принимающим (принимавшим) участие в СВО и членам их семьи осуществляются в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 15.05.2026 № 327 «О единых базовых мерах поддержки лиц, принимающих (принимавших) участие в специальной военной операции, и других категорий лиц в субъектах Российской Федерации».

6.11. При наличии финансовой возможности осуществлять финансирование официальных мероприятий, посвященных празднованию Нового года, Дня защитника Отечества, Международного женского дня 8 марта, Дня Победы 9 мая и юбилейных дат Университета.

6.12. При наличии финансовой возможности ежегодно премировать работающих в ЛГПУ ветеранов боевых действий, участников СВО, ветеранов Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц.

6.13.1. Порядок премирования регламентируется локальным нормативным актом Университета.

6.14. За значимый вклад в развитие и укрепление ЛГПУ, многолетний добросовестный труд, высокое профессиональное мастерство, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, развитии научной деятельности, подготовке научно- педагогических кадров, а также за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения в Университете работодателем применяются следующие виды морального поощрения:

- благодарственное письмо ректора университета;
- благодарность ректора;
- почетная грамота Ученого совета ЛГПУ;
- почетный знак «За заслуги»;
- почетное звание «Заслуженный работник Луганского государственного педагогического университета»;
- звание «Почетный профессор ЛГПУ».

6.14.1. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений. При этом, как правило, сочетаются меры морального и материального стимулирования труда работников. Другие виды поощрений и награждений, а также порядок их применения могут устанавливаться Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ».

6.14.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Университет ходатайствует о представлении Работников к государственным и ведомственным наградам.

6.15. Включать представителя ППО работников ЛГПУ в состав Наградной комиссии.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.16. Осуществлять контроль за расходованием средств обязательного социального страхования через своих представителей в комиссии по обязательному социальному страхованию.

6.17. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и их семей.

6.18. Оказывать материальную помощь членам ППО работников ЛГПУ из средств ППО работников ЛГПУ по следующим основаниям: покупка лекарств, прохождение платного медицинского обследования и лечения, вступление в брак, рождение ребенка (детей), пожар, кража,

организация похорон, смерть близкого родственника.

6.19. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в ЛГПУ, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

VII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППО РАБОТНИКОВ ЛГПУ

Стороны с учётом применения положений раздела X Отраслевого соглашения пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель признает ППО работников ЛГПУ полномочным представителем Работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

7.2. Работодатель соблюдает права и гарантии ППО работников ЛГПУ и ее выборных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

7.3. Работодатель не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены ППО работников ЛГПУ для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

7.4. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

7.5. Работодатель обязуется уведомлять ППО работников ЛГПУ о планируемых масштабных мероприятиях, таких как: капитальные ремонты, реконструкции, строительство новых объектов и др.

7.6. Члены ППО работников ЛГПУ представляют интересы Работников в коллегиальных органах управления Университета (ученый совет и др.).

7.7. Уполномоченный представитель ППО работников ЛГПУ входит в состав коллегиальных органов, принимающих решение о замещении должностей педагогических и научных Работников, и иных коллегиальных органов в соответствии с ТК РФ, приказами Минпросвещения Российской Федерации и Минобрнауки Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

7.8. Работодатель заблаговременно представляет ППО работников ЛГПУ проекты локальных нормативных актов по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников для вынесения мотивированного мнения в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ.

7.9. Работодатель с учётом мнения ППО работников ЛГПУ принимает решения по следующим вопросам:

- утверждение формы расчётного листка;
- привлечение к сверхурочным работам;
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- повышение оплаты труда за работу в ночное время;
- разделение рабочего дня на части;
- составление графиков сменности;
- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждение графика отпусков;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ»;
- определение форм подготовки дополнительного профессионального образования работников;
- утверждение инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев;
- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами ППО работников ЛГПУ, по инициативе Работодателя;
- иных вопросов, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

7.10. Работодатель с учётом мнения ППО работников ЛГПУ принимает следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «ЛГПУ»;
- локальные нормативные акты, регулирующие порядок избрания по конкурсу педагогических и научных работников;
- локальные нормативные акты, регулирующие порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- положения, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда работников (ст. 162 ТК РФ);
- положение о выплатах социального характера Работникам ЛГПУ;
- положение о комиссии по социальному страхованию;
- локальные нормативные акты о видах моральных поощрений и наградений Работников ЛГПУ;
- перечень структурных подразделений Университета с вредными и (или) опасными условиями труда, Работники которых имеют право на употребление в профилактических целях молока или других равноценных пищевых продуктов;
- перечень профессий и должностей работников, выполнение работ которыми должно производиться с применением спецодежды, спецобуви и

других средств индивидуальной защиты, с указанием норм их выдачи и сроков износа;

- перечень структурных подразделений и должностей Работников Университета с вредными и(или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенное рабочее время;

- иные локальные нормативные акты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

7.11. Работодатель безвозмездно предоставляет ППО работников ЛГПУ помещение по адресу: 291011, Луганская Народная Республика, г.о. Луганск, г. Луганск, ул. Оборонная, дом 2, корпус 2; оргтехнику, средства связи (номера стационарных телефонов) электронную почту и интернет, необходимые нормативные документы, обеспечивает охрану и уборку предоставленного помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства, а также другие условия для обеспечения деятельности ППО работников ЛГПУ (ст. 377 ТК РФ).

7.12. В целях исполнения требований ст. ст. 32, 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не допускается принуждение ППО работников ЛГПУ:

- к долевному участию в капитальном ремонте помещений, предоставленных ППО работников ЛГПУ для обеспечения его деятельности;
- к заключению в пользу Университета договоров страхования имущества, передаваемого в безвозмездное пользование ППО работников ЛГПУ;

- к заключению договора страхования гражданской ответственности ППО работников ЛГПУ при эксплуатации помещений, переданных в безвозмездное пользование ППО работников ЛГПУ.

7.13. Работодатель ежемесячно при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами ППО работников ЛГПУ, бесплатно перечисляет на счет ППО работников ЛГПУ профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью.

7.14. Работодатель при обращении ППО работников ЛГПУ или региональной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации по Луганской Народной Республике предоставляет информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

7.15. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в

организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

7.16. Работодатель обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.17. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых ППО работников ЛГПУ и профсоюзными организациями. Освобождение оформляется приказом, издаваемым на основании представления председателя ППО работников ЛГПУ на имя ректора Университета.

7.18. При наличии финансовой возможности Работодатель по представлению ППО работников ЛГПУ устанавливает уполномоченным по охране труда стимулирующую надбавку к заработной плате на условиях, определенных в Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «ЛГПУ».

7.19. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

7.20. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда ППО работников ЛГПУ, представители профсоюзной организации создаваемых в организации совместно с Работодателем комитетов (комиссий) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

7.21. Работодатель содействует профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности ППО работников ЛГПУ по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.22. При наличии финансовой возможности Работодатель может перечислять денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

7.23. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, Работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их

заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.23.1. Работодатель расторгает трудовой договор с Работником, являющимся членом ППО работников ЛГПУ, по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением Работников, с учетом мотивированного мнения ППО работников ЛГПУ.

7.24. Работодатель обеспечивает Работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов, в том числе председателям профбюро и профгруппоргам структурных подразделений, не освобожденным от основной работы и освобожденным профсоюзным работникам предоставление прав и гарантий, предусмотренных в разделе X Отраслевого соглашения.

7.25. Работодатель признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательной Университета, институтов, факультетов, кафедр и принимает это во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников, при разработке внутривузовских положений по рейтингам институтов/факультетов и кафедр.

7.26. Работодатель сохраняет за освобожденными профсоюзными Работниками и штатными Работниками аппарата Профсоюзного комитета социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

7.27. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника другая равноценная работа (должность) у того же Работодателя.

7.28. Работодатель включает председателя ППО работников ЛГПУ в лист согласования приказов, распоряжений и иных локальных нормативных актов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ППО РАБОТНИКОВ ЛГПУ

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов ППО работников ЛГПУ по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.4. Направлять ректору Университета:

- запросы об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных судом, другими уполномоченными органами государственной власти, а также о привлечении к ответственности виновных лиц;

- запросы о проведении проверки информации о возможных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, изложенной в обращениях Работников;

- представления об устранении нарушений, выявленных уполномоченными органами государственного контроля и надзора за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.5. Направлять учредителю Университета заявление о нарушении Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего Коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного воздействия на виновных лиц.

8.6. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления Работникам ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков.

8.7. Участвовать в работе комиссий Университета:

- по специальной оценке условий труда;
- по охране труда;
- по трудовым спорам;
- аттестационной (всех аттестационных комиссий, созданных в ЛГПУ);
- наградной;
- по рассмотрению заявлений работников университета о включении в список претендентов на участие в жилищно-строительных кооперативах (ЖСК);
- по обязательному социальному страхованию;
- по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и научных Работников.

8.9. Представлять и защищать трудовые права работников Университета, являющихся членами ППО работников ЛГПУ и состоящих на учете в ППО работников ЛГПУ, по их ходатайству в суде.

8.10. Осуществлять за счет средств, перечисленных Работодателем, и средств ППО работников ЛГПУ культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников Университета и членов их семей.

8.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.12. Организовывать за счет средств Работодателя и средств ППО работников ЛГПУ приобретение билетов на новогодние представления и новогодних подарков для детей Работников ЛГПУ.

8.13. При наличии финансовой возможности дотировать приобретение Работниками, являющимися членами ППО работников ЛГПУ и состоящими на учете в ППО работников ЛГПУ, путевок в санаторно-оздоровительные и рекреационные учреждения.

8.14. Оказывать материальную помощь за счет средств ППО работников ЛГПУ Работникам, состоящим на учете в ППО работников ЛГПУ.

8.15. Разъяснять условия Коллективного договора работникам ЛГПУ.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Совместно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора на период действия Коллективного договора.

9.1.1. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на заседаниях ученого совета и ППО работников ЛГПУ.

9.2. Контроль за выполнением условий Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

9.2.1. Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на совместном заседании ректората и ППО работников ЛГПУ.

9.2.2. ППО работников ЛГПУ на своих заседаниях ежеквартально рассматривает ход выполнения Коллективного договора с приглашением лиц от Работодателя, ответственных за выполнение условий Коллективного договора.

9.3. Отчет об исполнении Коллективного договора утверждает конференция работников и обучающихся Университета.

Х.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и реорганизации учреждения в форме преобразования.

10.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении и выделении) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации учреждения.

10.3. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

10.5. В течение срока действия Коллективного договора каждая из сторон вправе вносить предложения об изменении и дополнении Коллективного договора.

10.6. Предложения об изменении и дополнении Коллективного договора рассматриваются комиссией по ведению коллективных переговоров, образованной на паритетных началах из представителей работников и работодателя.

10.7. Не позднее чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны приступают к коллективным переговорам по подготовке и заключению нового Коллективного договора или изменению и дополнению Коллективного договора и (или) продлению срока действия Коллективного договора.

10.8. Конференция работников и обучающихся Университета принимает решение о заключении Коллективного договора (дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор) в соответствии с уставом ЛГПУ.

10.9. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду в течение 7 (семи) дней со дня его подписания.

10.10. В течение 1 (одного) месяца после уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду Коллективный договор должен быть направлен на ведомственную регистрацию в соответствии с порядком процедуры ведомственной регистрации Договора, определенном в Отраслевом соглашении.

10.11. Текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания.

10.11.1. Копию Коллективного договора Работодатель размещает на официальном сайте ЛГПУ в сети Интернет: info_lu@lgpu.org

10.12. ППО работников ЛГПУ и Работодатель обязуются разъяснять Работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

10.13. Работодатель в течение тридцати дней со дня подписания Коллективного договора своим распоряжением назначает лиц, непосредственно ответственных за выполнение соответствующих разделов (и норм) Коллективного договора и за контроль его выполнения.

10.13.1. Копия распоряжения направляется в ППО работников ЛГПУ, размещается на официальном сайте ЛГПУ.

10.13.2. ППО работников ЛГПУ обеспечивает организацию и контроль выполнения Работниками и Работодателем своих обязательств по Коллективному договору, и доводит эту информацию до сведения Работников.

10.14. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста без приложений.

де (защитные листы) листов

Председатель
ИШО работников ЛПТУ

Ж.Б. М

И.В. Хмеленко

