

ЛУГАНСКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
УПРАВЛЕНИЕ ПО ВОПРОСАМ ТРУДА И  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛУГАНСКА  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Уведомительная регистрация  
**КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**  
проведена

10<sup>го</sup> июля 2021 г.

Reg. № 32

Подпись 

(Подпись лица, осуществляющего  
регистрацию коллективного договора)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного образовательного учреждения  
высшего образования  
Луганской Народной Республики  
«Луганский государственный педагогический университет»  
между работодателем и трудовым коллективом

на период с «24» июня 2021 года по «24» июня 2024 года

принят на Конференции работников и обучающихся  
Университета  
протокол № 1 от 24 июня 2021 г.

От работодателя:

**Ректор**  
государственного образовательного  
учреждения высшего образования  
Луганской Народной Республики  
«Луганский государственный  
педагогический университет»  
 Ж.В. Марфина  
2021 г.



От работников:

**Председатель**  
профсоюзной организации  
«Первичная профсоюзная  
организация работников Луганского  
государственного педагогического  
университета»

 В.В. Кандауров  
2021 г.



## Раздел 1

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее Договор) является нормативным документом, который регулирует производственные отношения, условия труда, его оплаты и охраны, вопросы социально-экономического развития трудового коллектива, его участие в управлении университетом, ответственность сторон за выполнение принятых по Договору обязательств.

Договор разработан в соответствии с Конституцией Луганской Народной Республики, Трудовым Кодексом Луганской Народной Республики от 30.04.2015 №23-П (далее – ТК ЛНР), Законом Луганской Народной Республики от 30.09.2016 №128-П «Закон об образовании», Законом Луганской Народной Республики от 30.06.2014 № 16-І «О профессиональных союзах» в редакции Закона Луганской Народной Республики от 27.05.2016 № 87-П, Уставом Федерации Профессиональных Союзов Луганской Народной Республики, Уставом профсоюзной организации работников образования и науки Луганской Народной Республики, а так же Уставом Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет» (далее - Университет), и Положением профсоюзной организации «Первичная профсоюзная организация работников Луганского государственного педагогического университета» (далее Профсоюз).

Предметом этого договора являются преимущественно дополнительные сравнительно с действующим законодательством льготы и компенсации оплаты и условий труда, социального обслуживания работников университета, гарантии и льготы, которые предоставляются работодателем.

В этом договоре также отображаются основные положения, которые имеют особое значение для работников.

Содержание Договора определяется сторонами в рамках их компетенции.

Для заключения Договора обе стороны исходят из того, что установленные действующим законодательством и другими нормативными правовыми актами положения Договора рассматриваются как минимальные гарантии и не могут быть преградой для установления новых льготных социальных и экономических условий при наличии реальных возможностей производственного, материального и финансового обеспечения обязательств, которые принимаются этим Договором.

Коллективный договор признает приоритет действующего законодательства и не заменяет его.

Договор составляется на основе таких принципов:

- социальное партнерство, взаимодоверие и уважение, распределение прав и ответственности сторон;

- равноправие сторон во внесении предложений по содержанию Договора;

- учет реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения обязанностей сторон;

- добровольность в принятии обязательств.

1.2. Целью Договора является создание и поддержка необходимых производственно-бытовых, социально-экономических условий для инициативной и продуктивной работы работников Университета, защита их прав и интересов на уровне, предусмотренном действующим законодательством и нормативными правовыми актами профсоюзных органов ЛНР.

1.3. Уполномоченные лица сторон договора:

со стороны Работодателя – ректор Университета;

со стороны трудового коллектива – председатель профсоюзной организации «Первичная профсоюзная организация работников Луганского государственного педагогического университета».

1.4. Действие Договора распространяется на всех штатных работников Университета независимо от их членства в Профсоюзе.

1.5. Действие Договора определяется сроком на три года со дня его подписания участниками Договора. Договор вступает в силу с «24» июня 2021, и действует до «24» июня 2024 года включительно.

1.6. Обязанности сторон:

1.6.1. Стороны этого договора, обязуются выполнять в полном объеме все статьи Договора.

Работодатель совместно с Профсоюзом осуществляет систематический контроль своевременного выполнения Договора. Отчет по выполнению Договора рассматривается на общем заседании Профсоюза и Университета или Конференции работников и обучающихся Университета не менее одного раза в год.

Профсоюз и Работодатель имеют равные права на созыв Конференции работников и обучающихся Университета по вопросам коллективного договора.

Конференция работников и обучающихся Университета заслушивает отчет Работодателя и Профсоюза о выполнении Договора и принимает соответствующие решения.

1.6.2. Обязанности Работодателя.

Работодатель обеспечивает своевременное выполнение обязанностей по Договору, которые касаются его компетенции, соблюдение Трудового кодекса Луганской Народной Республики и нормативных правовых актов о труде, создает безопасные условия труда, оказывает содействие, учитывая экономическую возможность, в решении бытовых и социально-культурных вопросов всех работников Университета.

1.6.3. Обязанности Профсоюза:

- через органы самоуправления трудового коллектива, ячейки профсоюзной организации содействует обеспечению добросовестного выполнения всеми работниками производственных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и обеспечения безопасности труда, противопожарных мероприятий;

- осуществляет систематический контроль своевременного выполнения Договора, периодически заслушивает информацию Работодателя о его реализации и содействует устранению выявленных недостатков, проводит целенаправленную работу по вопросам социальной защиты работников Университета. В период действия Договора в случае выполнения всех его положений Профсоюз обязуется не оглашать забастовку, бойкоты и другие формы организованного протеста.

## Раздел 2

### ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ

#### Работодатель обязуется:

2.1. Определить общую годовую нагрузку преподавателя (учебную, методическую, научно-исследовательскую, воспитательную и организационную работу) не более **1536 часов в год** (1554 часов в високосном году) на 1 (одну) ставку, для мастеров производственного обучения 1080 часов в год, для концертмейстеров 1200 часов в год.

Установить максимальный объем учебной нагрузки для полной ставки научно-педагогических работников 900 часов на учебный год.

Принимая во внимание результаты распределения нагрузки по кафедре, проводимого заведующим кафедрой, определить обязательный объем учебной нагрузки для каждого преподавателя из числа профессорско-преподавательского состава и утверждать его приказом по Университету.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** проректор по научно-педагогической работе, руководители подразделений.

2.2. Разрешать выполнение педагогической нагрузки выше верхней границы только по согласию преподавателя на условиях дополнительной оплаты в соответствии с ТК ЛНР.

2.3. Предоставлять возможность преподавателям и работникам Университета работать по расширенной зоне обслуживания, совместительству, совмещению должностей, согласно действующего законодательства.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, проректоры.

2.4. Обеспечивать всем штатным научно-педагогическим и педагогическим работникам аттестацию не реже одного раза в пять лет (ст. 47 Закона Луганской Народной Республики «Об образовании») и повышение квалификации путем соответствующего обучения или стажировки не реже одного раза в пять лет (п. 1.6. Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом МОН ЛНР от 28.04.2017 № 259) длительностью от двух недель до 10 месяцев с соответствующим пропорциональным уменьшением учебной нагрузки, сохранением средней заработной платы на период повышения квалификации (стажировки), а также компенсацией всех расходов, связанных со стажировкой, повышением квалификации за пределами университета. На этот период выполнение учебной нагрузки обеспечивается кафедрой на условиях почасовой оплаты.

Преимущественное право на заграничные командировки и стажировки предоставляется преподавателям и работникам, которые осваивают новые курсы, разрабатывают новые учебные планы, внедряют новейшие технологии в учебный процесс или работают над подготовкой учебников,

учебных пособий, монографий в порядке, установленном действующим законодательством.

Работодатель обеспечивает повышение квалификации специалистов и работников согласно производственной необходимости и графику.

2.5. Своевременно оповещать Профсоюз о возможном изменении структуры штатного расписания Университета, реорганизации или ликвидации структурных единиц Университета, если это может повлечь увольнения работников либо существенно изменяются условия труда: оплата труда, режим работы и т.д.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: проректоры, отдел бухгалтерии, отдел кадров.

2.6. Обеспечивать избрание по конкурсу научно-педагогических работников согласно ст. ст. 357, 358 гл. 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников» ТК ЛНР.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

Не проводится конкурс на замещение: должностей директора института (декана факультета) и заведующего кафедрой; должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами; должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок; женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: ректор, начальник отдела кадров, председатель Профсоюза.

2.7. При приеме на работу ознакомить работника с его должностными обязанностями, правилами внутреннего распорядка Университета, формой оплаты труда. Условия трудового договора не могут содержать положений, которые противоречат законам и другим нормативным правовым актам по охране труда. При составлении трудового договора Работодатель должен проинформировать работника под расписку об условиях труда и о наличии на его рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены; возможных последствиях их влияния на здоровье; о правах работников, на льготы и компенсации за работу в таких условиях согласно действующему законодательству и этому Договору.

К выполнению работ повышенной опасности и требующих профессионального отбора, допускаются лица при наличии документа с выводами психофизиологической экспертизы.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: ректор, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений.

2.8. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: ректор, руководители структурных подразделений, председатель Профсоюза.

2.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 28 календарных дней, согласно ст. 121 гл.19 «Отпуска» ТК ЛНР.

Предоставлять научно-педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, согласно ст. 360 гл. 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников» ТК ЛНР.

На период до утверждения номенклатуры должностей педагогических, научных и научно-педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (учреждений) Луганской Народной Республики) продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических, научных и научно-педагогических работников, а также ректора, проректоров, руководителей структурных подразделений Университета и их заместителей, в количестве 56 календарных дней, согласно постановлению Совета Министров Луганской Народной Республики от 27.06.2017 № 393/17 «Об особенностях предоставления ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам в переходный период».

Предоставлять дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не более 10 календарных дней, согласно Порядку предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в государственных учреждениях, финансируемых из бюджета, утвержденному постановлению Совета Министров Луганской Народной Республики от 10.05.2016 № 237.

2.10. Согласно ст. 129 гл. 19 «Отпуска» ТК ЛНР работникам Университета предоставляются отпуска согласно графику, утвержденному ректором Университета и согласованному с Профсоюзом.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, руководители подразделений, отдел кадров.

2.11. Предоставлять дополнительные и социальные отпуска (гл. 19 «Отпуска» ТК ЛНР).

2.12. Не допускать проведения учебных занятий, экзаменов в выходные нерабочие и праздничные дни. При необходимости работы в выходные, нерабочие и праздничные дни по согласию сторон в качестве компенсации предоставлять другой день отдыха или обеспечивать удвоенную оплату труда. При привлечении к работе в эти дни служб, поддерживающих и обеспечивающих жизнедеятельность университета (слесари-сантехники, слесари-электрики, дворники, садовники, водители, уборщицы, АХЧ и т.д.), проводить оплату за отработанное время согласно действующего законодательства. Привлечение к работе в выходные дни осуществляется письменным приказом ректора по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 116 гл.18 «Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни» ТК ЛНР).

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** проректор по научно-педагогической работе, заведующий учебно-методическим отделом, деканы факультетов, директора институтов, отдел кадров.

2.13. При увольнении работника соблюдать ст. 80-89 гл. 13 «Прекращение трудового договора», ст. 362 гл. 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников» ТК ЛНР

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, начальник отдела кадров.

2.14. Совместно с Профсоюзом осуществлять мероприятия материального поощрения, материального стимулирования работников Университета.

Премировать работников университета и обособленных структурных подразделений, работающих и пенсионеров по случаю юбилейных дат 50, 60, 70, 75 лет и последующих юбилейных дат по представлению работодателя, Совета ветеранов и Профсоюза.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, начальник отдела кадров, руководители структурных подразделений, Председатель Совета ветеранов, председатель Профсоюза.

2.15. Информировать трудовой коллектив о результатах зарубежных командировок и содержании подписанных соглашений.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, руководители структурных подразделений.

2.16. Для медицинских работников Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 38 часов в неделю.

### **Профсоюз обязуется:**

2.16. Своевременно рассматривать ходатайства ректора Университета об увольнении работников согласно гл. 30 «Дисциплина труда» ТК ЛНР.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** председатель Профсоюза.

2.17. Анализировать причины нарушений трудовой дисциплины работниками Университета и совместно с работодателем осуществлять мероприятия по ее улучшению.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** председатель Профсоюза, председатели профсоюзных бюро и профсоюзных групп структурных подразделений (факультетов/институтов, отделов, центров, обособленных подразделений и т.д.).

2.18. Анализировать состояние заболеваемости в подразделениях Университета и ее взаимосвязь с условиями труда и количеством проведенных работодателем санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** председатель Профсоюза, председатели профсоюзных бюро и профсоюзных групп структурных подразделений

(факультетов/институтов, отделов, центров, обособленных подразделений и т.д.).

## Раздел 3 ОПЛАТА ТРУДА

### Университет обязуется:

3.1. Обеспечивать правильное начисление и выплату заработной платы. Выплачивать работнику Университета заработную плату в денежном выражении при условии своевременного поступления финансирования в пределах бюджетных ассигнований не реже чем каждые полмесяца.

Университет обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, согласно ст. 157 ТК ЛНР, постановление Совета Министров ЛНР от 01.04.2017 № 145/17 «Об обязанности предоставления работодателем расчетных листков при выплате заработной платы в Луганской Народной Республики».

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, главный бухгалтер.

3.2. Постоянно контролировать обеспеченность Университета денежными средствами на зарплату всех категорий работников и своевременно принимать меры по предотвращению задолженности по выплате заработной платы.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, главный бухгалтер.

3.3. Для улучшения качества труда применять систему надбавок к заработной плате (в размере до пятидесяти процентов должностного оклада) в соответствии с постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 08.11.2019 № 685/19 «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников образовательных организаций (учреждений) и научных организаций Луганской Народной Республики».

Премирование работников осуществлять в размерах, установленных Университетом, при согласовании с Профсоюзом, по представлению руководителей подразделений, в пределах средств на оплату труда.

Педагогические и научно-педагогические работники Университета имеют право на выплату надбавки за выслугу лет ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) в зависимости от стажа педагогической работы в таких размерах: свыше 3 лет – 10 %, свыше 10 лет – 20 %, свыше 20 лет – 30 % (Порядок выплаты надбавок за выслугу лет педагогическим и научно-педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 27 июня 2017 года № 404/17 (с изменениями и дополнениями).

Педагогические и научно-педагогические работники Университета имеют право на получение помощи на оздоровление во время предоставления ежегодного отпуска в размере месячной ставки (должностного оклада) заработной платы с учетом повышений, независимо от недельной (годовой) нагрузки, и осуществляется в пределах общих средств, предусмотренных сметой (Постановление № 404/17 от 27.06.2017 г. Совета Министров ЛНР).

Работники Университета имеют право на материальную помощь, в том числе на оздоровление, в сумме не более одного должностного оклада в год (кроме материальной помощи на погребение) (Постановление Правительства Луганской Народной Республики от 08.11.2019 № 685/19 «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников образовательных организаций (учреждений) и научных организаций Луганской Народной Республики).

Педагогические и научно-педагогические работники Университета имеют право на ежегодное денежное вознаграждение за образцовое выполнение служебных обязанностей (Постановление Совета Министров ЛНР от 27.06.2017 № 404/17 «О реализации отдельных положений статьи 45 Закона Луганской Народной Республики «Об образовании»).

Педагогические работники Университета имеют право на надбавку с целью повышения престижности труда, в предельном размере 20% должностного оклада (Постановление № 685/19 от 08.11.2019 г. Правительства ЛНР).

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, проректоры, главный бухгалтер.

3.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Если задержка заработной платы произошла по вине банка или министерства, принимать меры в соответствии с действующим законодательством.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** главный бухгалтер, начальник отдела кадров.

3.5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, согласно статье 132 Трудового кодекса Луганской Народной Республики

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** главный бухгалтер.

3.6. Устанавливать медицинским работникам за работу в Университете доплату в предельном размере 20 процентов должностного оклада с учетом повышений (постановление Совета Министров ЛНР от 12.12.2017 № 776/17 «Об установлении доплаты отдельным работникам образовательных организаций (учреждений) Луганской Народной Республики»

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: ректор, главный бухгалтер.

3.7. Поездки работников Университета по распоряжению (приказу) руководителя Университета на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, считать командировками (ст.187 ТК Луганской Народной Республики, постановление Совета Министров Луганской Народной Республики от 25.04.2017 № 222/17 (с изменениями)), с оплатой, согласно выделенных денежных средств на данную статью расходов.

Служебные обязанности, которые выполняют работники Университета в обособленных структурных подразделениях Университета, расположенных вне места постоянной работы (за границами г. Луганска), считать командировками, с оплатой согласно выделенных денежных средств на данную статью расходов.

При направлении работника Университета в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: ректор, главный бухгалтер

### **Профсоюз обязуется:**

3.8. Проверять правильность оплаты больничных листов, выплаты различных видов помощи.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: комиссия по соцстрахованию.

Сроки: дважды в год.

## Раздел 4

### РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ТРУДЯЩИХСЯ

#### Работодатель обязуется:

4.1. С целью обеспечения социальной защиты работников Университета знакомить, а по необходимости, согласовывать с Профсоюзом приказы относительно принятия локальных норм, в отношении социальных, культурных, бытовых и других вопросов (согласно ст. 409 гл. 59 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» ТК ЛНР).

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, председатель Профсоюза, деканы, директора, заведующие отделами.

4.2. Выделять денежные средства Профсоюза университета на организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей в размере не менее 0,3% фонда оплаты труда за счет выделения дополнительных бюджетных ассигнований (ст. 17, 33 гл. II Закона Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах»).

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, главный бухгалтер.

Срок действия: ежегодно.

4.3. При составлении графика работы спорткомплекса установить приоритет в таком порядке: а) интересы учебного процесса; б) интересы работников; в) интересы студентов; г) аренда спортивных помещений (как исключение) при наличии свободного времени в графике работы спорткомплекса.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** проректоры, коменданты, председатель Профсоюза.

Срок: в течение действия Договора.

4.4. Предоставлять поддержку Профсоюзу и спортивному клубу в создании спортивно-оздоровительных секций преподавателей и работников для бесплатных занятий, график работы которых утверждается ректором Университета и Профсоюзом.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, председатель Профсоюза.

4.5. Осуществлять финансовую и материальную поддержку творческих коллективов и кружков художественной самодеятельности.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, председатель Профсоюза.

4.6. Обеспечивать финансирование и осуществлять проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда или

таких, где есть потребность в профессиональном отборе, а также ежегодного обязательного медицинского осмотра лиц в возрасте до 21 года.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, главный бухгалтер.

4.7. Сохранять заработную плату в случае невыхода на работу по таким уважительным причинам:

- смерть члена семьи (родители, дети, супруги) – 3 дня;
- смерть члена семьи (бабушки, дедушки) – 1 день;
- заключение брака – 3 дня;
- отцу, при рождении ребенка – 1 день.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, главный бухгалтер.

4.8. Женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (первый – четвертый классы), предоставлять оплачиваемый выходной день 1 сентября.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** ректор, главный бухгалтер.

#### **Профсоюз обязуется:**

4.9. Защищать права работников Университета. Добиваться от работодателя и высших органов обеспечения социальных прав и гарантий трудящихся. Установить контроль за рациональным использованием средств для социальной защиты трудящихся.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** председатель Профсоюза, председатели профсоюзных бюро и профсоюзных групп структурных подразделений (факультетов/институтов, отделов, центров, обособленных подразделений и т.д.).

4.10. Поддерживать связи с благотворительными организациями и фондами с целью оказания помощи работникам и ветеранам университета.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** председатель Профсоюза.

## Раздел 5 УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

**5.1. С целью обеспечения безопасных для здоровья условий труда, снижения производственного травматизма Работодатель обязуется:**

- разработать, по согласованию с Профсоюзом, и обеспечить выполнение комплексных мероприятий по соблюдению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению уровня охраны труда, предупреждению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий. Финансирование комплексных мероприятий осуществлять в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда;

- разрабатывать и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в университете (ст. 234 гл. 34 ТК ЛНР);

- проходить обучение и проверку знаний по общим вопросам охраны труда не реже одного раза в три года;

- осуществлять общеобязательное государственное социальное страхование работников;

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, осуществлении технологических процессов, соответствие санитарно-бытовых условий требованиям нормативных правовых актов по охране труда;

- создать комиссию по вопросам охраны труда университета в равном количестве лиц от Работодателя и трудового коллектива (ст. 241 гл. 34 ТК ЛНР), оказывать содействие ее работе согласно «Положению о постоянно действующей комиссии по вопросам охраны труда ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством не реже одного раза в пять лет, если не возникает необходимость проведения внеплановой специальной оценки условий труда, согласовывать с первичной профсоюзной организацией преподавателей и работников университета графики проведения специальной оценки условий труда, включать в состав аттестационной комиссии представителей первичной профсоюзной организации;

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью которого устанавливает постоянно действующая комиссия по проведению специальной оценки условий труда, работникам, условия труда на рабочих местах которых, отнесены к вредным и (или) опасным;

- проводить совместно с представителями трудового коллектива своевременное расследование и учет имевших место несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий. Обеспечить безусловное выполнение предписаний комиссии по расследованию несчастных случаев по каждому несчастному случаю;

- при заключении трудового договора информировать под расписку работника об условиях труда, наличии на рабочем месте опасных и вредных

производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, о правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях;

- бесплатно обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (ст. 244 ТК ЛНР) в соответствии с типовыми нормами в порядке, установленном Правительством Луганской Народной Республики;

- обеспечивать за счет средств Университета своевременную замену или ремонт спецодежды и спецобуви, пришедшей в негодность до истечения установленного срока носки по независящим от работника причинам;

- за счет средств Университета осуществлять проведение периодических (на протяжении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда; таких, где есть потребность в профессиональном отборе, а также ежегодных медицинских осмотров лиц возрастом до 21 года;

- сохранять за работниками средний заработок за время прохождения периодического медицинского осмотра (ст. 242 гл. 36 ТК ЛНР). Обеспечить выполнение рекомендаций и выводов медицинской комиссии по результатам осмотров работников, не допускать к работе работников, уклоняющихся от прохождения обязательного медицинского осмотра;

- организовывать за счет средств Университета по просьбе работника или по собственной инициативе внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- в соответствии с медицинским заключением переводить работников, которые требуют по состоянию здоровья предоставления более легкой работы, по их согласию временно или без ограничения срока на другую работу. Оплату труда в таких случаях проводить согласно действующему законодательству;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с выполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, установленных ТК ЛНР, другими законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики (если комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим требований нормативных актов по охране труда, размер единовременного пособия может быть уменьшен в порядке, предусмотренном законодательством);

- за счет средств университета не реже одного раза в три года проводить обучение членов комиссии по вопросам охраны труда (общественных инспекторов по вопросам охраны труда), предоставлять им свободное от основной работы время (до 8 часов в месяц) с сохранением заработной платы для привлечения к проверкам состояния условий, безопасности труда и расследования несчастных случаев;

- обеспечивать проведение всех видов инструктажей работников в установленном законодательством порядке;
- проводить (в соответствии с утвержденным графиком обучения) ежегодную проверку знаний по охране труда работников, занятых на работах с повышенной опасностью или работах, требующих профессионального отбора;
- не привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными и (или) опасными условиями труда и в ночные смены, к подъему и перемещению тяжестей, вес которых превышает установленные для них предельные нормы;
- не привлекать несовершеннолетних (возрастом от 14 до 18 лет) к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, подъему и перемещению тяжестей, вес которых превышает установленные для них предельные нормы. Не привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам в выходные дни;
- проводить периодически, согласно нормативным актам, экспертизу технического состояния оснащения, машин, механизмов, сооружений, зданий, касающуюся их безопасного использования;
- выполнять мероприятия по подготовке помещений Университета к работе в осенне-зимний период в срок до 15 октября, обеспечивать на протяжении этого периода устойчивый температурный режим в помещениях Университета согласно установленным нормам;
- обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности университета;

За нарушение требований нормативных правовых актов по охране труда Университет имеет право привлекать работников ко всем видам ответственности в порядке, установленном законодательством Луганской Народной Республики.

**ОТВЕТСТВЕННЫЕ:** университет.

## **5.2. Преподаватели и работники Университета обязаны:**

- соблюдать требования нормативных правовых актов по охране труда, правил эксплуатации машин, механизмов, оборудования и других средств производства;
- правильно применять средства индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных правилами безопасности труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Университета;
- проходить в установленном порядке и в установленные сроки обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию

первой доврачебной медицинской помощи, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- своевременно информировать непосредственного руководителя и специалистов отдела охраны труда и охраны здоровья Университета о возникновении опасных и аварийных ситуаций на рабочем месте или в структурном подразделении. В пределах служебных обязанностей принимать посильные меры относительно их предотвращения и устранения;

- рационально использовать имущество Университета, не допускать его повреждения или уничтожения.

### **5.3. Преподаватели и работники Университета имеют право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- общеобязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации об условиях труда, а также о мерах по защите от действия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законодательством ЛНР, до полного устранения опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств Университета в соответствии с установленными нормами;

- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- участие (лично или через своих представителей) в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте;

- участие (лично или через своих представителей) в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с ТК ЛНР, иным законодательством Луганской Народной Республики, локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники Университета, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 206<sup>1</sup> Трудового кодекса Луганской Народной Республики, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: работодатель университета.

#### **5.4. Профсоюз обязуется:**

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

- представлять интересы работников в решении вопросов охраны труда, в случаях, определенных действующим законодательством, вносить соответствующие представления;

- информировать работников об их правах и гарантиях в сфере охраны труда, изменениях законодательства в сфере охраны труда;

- в случае угрозы жизни или здоровью работников требуют от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах (в структурных подразделениях) на время, необходимое для ее устранения;

- осуществлять контроль предоставления льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях, возмещение ущерба, причиненного здоровью работника;

- принимать участие в разработке программ, положений, нормативных правовых актов по вопросам охраны труда в Университете;

- принимать участие в проведении специальной оценки условий труда, по ее результатам вносить предложения по улучшению условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников, предоставления им соответствующих льгот и компенсаций;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев, профзаболеваний, аварий, составлении актов о несчастном случае на производстве, готовить свои выводы и предложения;

- осуществлять контроль выделения и эффективного использования средств на охрану труда, предусмотренных коллективным договором.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ: председатель Профсоюза, председатели профсоюзных бюро и профсоюзных групп структурных подразделений (факультетов/институтов, отделов, центров, обособленных подразделений и т.д.).

## Раздел 6

### ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

6.1 С целью свободного доступа, текст коллективного договора должен быть размещен на сайте Университета. Работодатель и Профсоюз обеспечивают ежегодное рассмотрение на Конференции работников и обучающихся Университета выполнение коллективного договора и при необходимости вносят в него изменения и дополнения, которые также должны быть размещены на сайте Университета.

6.2. Отдельные пункты коллективного договора могут изменяться только при условии согласия обеих сторон, его подписавших. Изменения и дополнения, вносимые в текст договора, должны быть предварительно обсуждены в соответствующих профсоюзных подразделениях.

6.3. Работодатель признает приоритетное право Профсоюза (согласно решению Конференции работников и обучающихся Университета) представлять интересы трудового коллектива Университета в решении вопросов оплаты, занятости, условий и охраны труда.

6.4. Работодатель предоставляет право Профсоюзу на бесплатное использование множительной техники для распространения оперативной информации, автотранспортом и техническим оборудованием по его заявкам.

6.5. Работодатель предоставляет право Профсоюзу на бесплатное пользование помещением, которое он занимает, средства связи и Интернета (согласно ст. 413 гл. 59 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» ТК ЛНР).

6.6. Этот коллективный договор предусматривает право Профсоюза на внесение представлений (решений) Работодателю в случаях принятия им решений, нарушающих условия коллективного договора. Работодатель обязуется в недельный срок рассмотреть и дать мотивированный ответ по существу представления (решения). В случае отсутствия согласия по этим вопросам между Работодателем и Профсоюзом, разногласия между ними рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательными нормами ЛНР (согласно разделу XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» ТК ЛНР)

6.7. Работодатель обеспечивает регулярность перечисления профсоюзных взносов на счет Профсоюза через бухгалтерию Университета.

**Раздел 7**  
**ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ**

7.1. Положение о социальной защите преподавателей и работников университета (Приложение № 1 к коллективному договору).

7.2. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в Государственном образовательном учреждении высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет». (Приложение №2 к коллективному договору).

7.3. Перечень профессий (должностей) работников и работников ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ» и положенных им средств индивидуальной защиты смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 3 к коллективному договору).

7.4. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 4 к коллективному договору).

7.5. Положение о порядке предоставления ежегодного денежного вознаграждения за образцовое выполнение служебных обязанностей педагогическим и научно-педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в Государственном образовательном учреждении высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет» (Приложение № 5 к коллективному договору).

7.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 6 к коллективному договору).

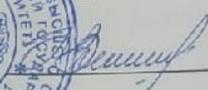
Принято на Конференции работников и обучающихся Университета  
24 Июня 2021

Протокол № 1

По поручению коллектива договор подписали:

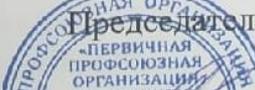


Ректор Университета

 Ж.В. Марфина



Председатель Профсоюза

 В.В. Кандауров

Приложение №1  
к коллективному договору

Министерство образования и науки  
Луганской Народной Республики  
Государственное образовательное учреждение высшего образования  
Луганской Народной Республики  
«Луганский государственный педагогический университет»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
Профсоюзной организации  
«Первичная профсоюзная организация  
работников  
Луганского государственного  
педагогического университета»



В.В. Кандауров

« 21 » серпень 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор  
ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»



Ж.В. Марфина

« 24 » серпень 2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Социальная защита преподавателей и работников университета производится за счет средств специального фонда согласно ежегодной сметы расходов в пределах от 5 до 20% средств специального фонда университета.

Средства используются:

- на приобретение оздоровительных путевок для лечения работников в санаториях и профилакториях;
- на выплату компенсации работникам, которые проходили медицинский осмотр во время трудоустройства;
- на приобретение медикаментов для обеспечения аптечками общеуниверситетского медпункта на кафедре адаптивной физической культуры и физической реабилитации;
- на выплату материальной помощи преподавателям, работникам и ветеранам университета.

В положение могут быть внесены дополнения и изменения с учетом финансового положения университета и инструктивных указаний Министерства образования и науки Луганской Народной Республики.

Положение утверждается Конференцией работников и обучающихся Университета и вступает в силу со дня утверждения.

Приложение № 2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
Профсоюзной организации  
«Первичная профсоюзная организация  
работников  
Луганского государственного  
педагогического университета»

  
В.В. Кандауров  
« 24 » июля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор  
ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»



  
Ж.В. Марфина  
« 24 » июля 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО  
ХАРАКТЕРА В ГОСУДАРСТВЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Луганской Народной Республики, Постановлений Совета Министров Луганской Народной Республики от 03.11.2015 №02-04/327/15 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики», от 08.11.2019 №685/19 «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников образовательных организаций (учреждений) и научных организаций Луганской Народной Республики», иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет» (далее по тексту – Университет).

**2. Виды и размеры выплат стимулирующего характера**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

В Университете могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

## 2.1. Надбавки работникам:

а) в размере до 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки):

- за высокие достижения в труде;
- выполнение особо важной работы (на срок ее выполнения);
- сложность, интенсивность в работе.

Предельный размер указанных надбавок для одного работника не должен превышать 50 процентов должностного оклада.

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшение качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанные надбавки отменяются или уменьшаются;

б) за почетные звания Луганской Народной Республики, Украины, СССР, союзных республик СССР «народный» - в размере 40 процентов, «заслуженный» - 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

в) за спортивные звания Луганской Народной Республики, Украины, СССР, союзных республик СССР «заслуженный тренер», «заслуженный мастер спорта» - в размере 20 процентов, «мастер спорта международного класса» 15 процентов, «мастер спорта» - 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Надбавки за почетные и спортивные звания устанавливаются работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным или спортивным званием. При наличии двух или более званий надбавки устанавливаются за одно высшее звание.

Соответствие почетного или спортивного звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется ректором Университета.

Надбавки за почетные и спортивные звания Украины, присвоенные после вступления в силу постановления Совета Министров Луганской Народной Республики от 03.07.2018 № 383/18 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Луганской Народной Республики от 03.11.2015 № 02-04/327/15», не устанавливаются;

г) за знание и использование в работе иностранного языка: одного европейского - 10 процентов, одного восточного - 15 процентов, двух и более языков - 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Надбавка не устанавливается работникам, для которых требованиями для занятия должности предусмотрено знание иностранного языка (что подтверждено соответствующим документом);

д) за престижность труда работникам централизованных бухгалтерий, обслуживающих образовательные организации (учреждения) - в размере до 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от нагрузки.

## 2.2. Доплаты работникам:

а) в размере до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки):

- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников; совмещение профессий (должностей);
- расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

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

б) в размере до 40 процентов тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

в) в предельном размере 33 процента должностного оклада (ставки заработной платы) - за ученое звание профессора;

в) в предельном размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за ученое звание доцента, старшего научного сотрудника.

Указанная доплата устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся ученым званием. При наличии у данных работников двух или более ученых званий доплата устанавливается за одно (высшее) звание;

г) в предельном размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за научную степень доктора наук;

- в предельном размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за научную степень кандидата наук.

Указанные доплаты устанавливаются работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью. При наличии у работников двух научных степеней доплата назначается за одну (высшую) ученую степень.

Соответствие ученого звания и научной степени профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется ректором.

Документы, удостоверяющие наличие научной степени и ученого звания, должны соответствовать нормам и требованиям, предусмотренным законодательством;

д) в размере 10 процентов должностного (месячного) оклада – за использование в работе дезинфицирующих средств, а также работникам, занятым уборкой туалетов.

### 2.3. Водителям автотранспортных средств:

- надбавки за классность водителям I класса - 25 процентов, водителям II класса - 10 процентов установленной тарифной ставки за отработанное время; доплаты за особый характер работы - в размере до 25 процентов тарифной ставки за отработанное время.

2.4. С целью повышения престижности труда педагогических работников установить надбавку в предельном размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) педагогическим работникам Университета. Надбавка устанавливается на весь объем учебной нагрузки, выполняемой работником.

Размер надбавки назначается ректором в одинаковом размере в пределах фонда оплаты труда.

### 2.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Порядок и размеры премирования работников по результатам работы устанавливает ректор Университета (в том числе по представлению руководителей и отдельных работников) в пределах средств на оплату труда.

## **3. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Университета**

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда из соответствующих источников, предусмотренных для оплаты труда, при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный срок, без срока ограничения и единовременно.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, их размер и срок действия устанавливаются работникам приказом ректора Университета с обязательным указанием источника финансирования.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы в процентном отношении к установленному работнику окладу в трудовом договоре или в абсолютном размере.

3.5. Основанием установления любой стимулирующей выплаты и издания кадрового приказа является служебная записка с резолюцией ректора и визой главного бухгалтера (на предмет наличия средств).

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

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

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

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

3.9. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств государственного бюджета, по независящим от Университета

причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

3.10. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении, для пересмотра размера или отмены надбавки (доплаты) по инициативе руководителя структурного подразделения, на имя ректора подается служебная записка с обоснованием пересмотра размера надбавки (доплаты) или ее отмены.

Приложение № 2.1.

К Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера в Государственном образовательном учреждении высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет»

**Перечень стимулирующих надбавок и доплат, периодичность и размер выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты	Категория работников
<b>Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
1	Надбавка (за сложность, интенсивность в работе, за высокие достижения в труде, за выполнение особо важной работы)	В соответствии с Регламентом распределения стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу за результаты работы по итогам проводимых рейтинговых оценок			Профессорско-преподавательский состав
2	Надбавка за сложность, интенсивность в работе	Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	Ежемесячно	В соответствии с приказом ректора, на основании решения комиссии ректората и/или по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам
3	Надбавка за высокие достижения в труде	Своевременное, качественное и эффективное выполнение работ, отличающихся высокой степенью самостоятельности и ответственности, сложностью и важностью поставленных задач	Ежемесячно	В соответствии с приказом ректора, на основании решения комиссии ректората и/или по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам
4	Надбавка за выполнение особо важной работы (на срок ее выполнения)	Выполнение работ и заданий повышенной сложности, требующих специализированного образования	Ежемесячно	В соответствии с приказом ректора, на основании решения комиссии ректората и/или по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам
<b>Надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>					
1	Надбавка за выслугу лет	Стаж непрерывной работы, выслугу лет	Ежемесячно	В соответствии с приказом ректора, по представлению отдела кадров. Прогрессивная шкала в процентах от	Соответствующим педагогическим, медицинским

				<p>должностного оклада или ставки заработной платы, согласно которой устанавливается надбавка (доплата) за выслугу лет в зависимости от стажа работы. Если стаж работы более 3-х лет — 10%, свыше 10 лет — 20%, свыше 20 лет — 30%.</p>	<p>работникам, библиотекарям, работникам культуры</p>
--	--	--	--	---	---

Приложение № 2.2.

К Положению о порядке установления  
выплат стимулирующего характера  
в Государственном образовательном  
учреждении высшего образования  
Луганской Народной Республики  
«Луганский государственный  
педагогический университет»

**Перечень и размер премиальных выплат по итогам работы, показатели их получения и периодичность**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Показатели получения и размер выплаты	Категория работников
1	Призовое место (1/2/3 место) в рейтинговой оценке научно-исследовательской деятельности профессорско-преподавательского состава Университета согласно видам научной деятельности, представленных в Положении о рейтинговой оценке научно-исследовательской деятельности в Государственном образовательном учреждении высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет»	Единовременно	В соответствии с приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам
2	За публикации в научных журналах, входящих в базы данных Scopus и Web of Science, удовлетворяющих следующим требованиям: - статья подана на рассмотрение на предмет поощрения впервые и не была поощрена ранее; - статья опубликована (онлайн или печатная версия) в течение 3 лет, предшествующих дате подачи на поощрение. Статьи, опубликованные раньше данного срока рассмотрению не подлежат. Опубликованной считается статья, которая вошла в текущий номер журнала с присвоением номеров страниц; - к рассмотрению принимаются только статьи, в которых местом основной работы автора указан Университет	Единовременно	В соответствии с приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам
3	Обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с административным, финансово-экономическим, бухгалтерским, социальным, кадровым, эксплуатационным, инженерным и хозяйственным	Единовременно	В соответствии с приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам

	обслуживанием и другими процессами управления вузом, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности работы в вузе, пожарной безопасности, и прочее			
2.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Университета (структурного подразделения)	Единовременно	В соответствии с приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам
3.	Внедрение новых инновационных технологий в учебный, научный процесс, административное управление вузом, финансово- экономическое обеспечение деятельности вуза, бухгалтерский учет, кадровое и административное делопроизводство, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета	Единовременно	В соответствии с приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам
4.	Юбилейные даты институтов, факультетов, кафедр университета	Единовременно	В соответствии с приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам
5.	Интенсивность работы и качественное проведение профориентационной работы	Единовременно	В соответствии с приказом ректора по представлению руководителя структурного подразделения	Соответствующим работникам
6.	Успешная защита диссертации на соискание ученых степеней	Единовременно	В соответствии с приказом ректора Ученая степень: - кандидат наук; - доктор наук	Соответствующим работникам
7.	Успешная подготовка студентов, занявших призовые места на международных, всероссийских, региональных, республиканских конкурсах, олимпиадах, выставках и на международных, всероссийских спортивных соревнованиях:	Единовременно	В соответствии с приказом ректора оригинал и копии документов, подтверждающих результат (дипломы 1-3 степени, грамоты за 1-3 место и т.п.)	Соответствующим работникам
8.	Премия за выслугу лет	Единовременно	В соответствии с приказом ректора Юбилейная дата дня рождения 50, 55 (женщины), 60, 70, 75, 80, 85 лет и проработавшим в	Соответствующим работникам

			университете:	
	Присуждение наград, премий, дипломов, благодарностей, почетных грамот	Единовременно		Соответствующим работникам

Приложение № 3  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

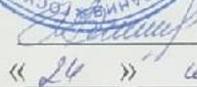
Председатель  
Профсоюзной организации  
«Первичная профсоюзная организация  
работников  
Луганского государственного  
педагогического университета»

  
В.В. Кандауров  
« 24 » июня 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Ректор  
ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»

  
Ж.В. Марфина  
« 24 » июня 2021 г.



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий (должностей) работников  
ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ» и положенных им средств индивидуальной  
защиты, смывающих и обезвреживающих средств

Подразделение	Наименование профессий и должностей	Наименование одежды, обуви и средств индивидуальной защиты	Срок ношения (месяцев)	Мыло (гр) в мес.
РСН	Электрослесарь	Костюм хлопчатобумажный	12	400
		Обувь (сапоги)	12	
		Рукавицы комбинированные	1	
		Куртка ватная	36	
		Предохранительный пояс	Дежурный	
		Рукавицы диэлектрические	Дежурные	
		Галоши диэлектрические	Дежурные	
	Маляр	Перчатки х/б	1	400
		Куртка ватная	36	
		Ботинки рабочие	12	
		Респиратор газозащитный	До полного износа	
		Предохранительный пояс	Дежурный	
	Штукатур	Перчатки х/б	1	400
Куртка ватная		36		

		Куртка ватная	36	
		Ботинки рабочие	12	
		Респиратор газозащитный	До полного износа	
		Предохранительный пояс	Дежурный	
		Очки защитные закрытые	Дежурные	
	Плотник	Костюм хлопчатобумажный	12	400
		Рукавицы комбинированные	1	
		Обувь	12	
		Очки защитные	Дежурные	
		Куртка ватная	36	
		Шлем защитный	Дежурный	
		Респиратор	До полного износа	

Подразделение	Наименование профессий и должностей	Наименование одежды, обуви и средств индивидуальной защиты	Срок ношения (месяцев)	Мыло (гр) в мес.
РСП	Каменщик	Костюм хлопчатобумажный	12	400
		Рукавицы комбинированные	1	
		Обувь	12	
		Очки защитные	До полного износа	
		Куртка ватная	36	
		Шлем защитный	Дежурный	
	Электромонтажник	Костюм хлопчатобумажный	12	400
		Куртка ватная	36	
		Рукавицы комбинированные	1	
		Обувь	12	
	Слесарь-сантехник	Костюм хлопчатобумажный	12	400
		Рукавицы комбинированные	1	
		Обувь	6	
		Сапоги резиновые	Дежурные	
		Куртка ватная	36	
		Противогаз	Дежурный	
	Электрогазосварщик	Костюм брезентовый или сварщика	12	
		Обувь	12	
		Рукавицы брезентовые	1	
		Куртка ватная	36	

		Валенки с галошами	Дежурные	400	
		Шлем защитный	Дежурный		
		Предохранительный пояс	Дежурный		
		Костюм хлопчатобумажный	18		
	Главный инженер	Костюм хлопчатобумажный	18		
	Производитель работ	Куртка ватная	36	200	
		Костюм хлопчатобумажный	18		
	Главный механик, мастер	Куртка ватная	36	200	
		Костюм хлопчатобумажный	12		
	Облицовщик - плиточник	Рукавицы комбинированные	1	400	
		Костюм хлопчатобумажный	12		
		Рукавицы резиновые	До конца износа		
		Куртка ватная	36		
		Обувь (сапоги)	12		
Респиратор		До конца износа			
Шлем защитный		Дежурный			
Очки защитные		Дежурные			
<b>Подразделение</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Наименование одежды, обуви и средств индивидуальной защиты</b>	<b>Срок ношения (месяцев)</b>	<b>Мыло (гр) в мес.</b>	
РСП	Уборщик служебных помещений	Фартук синтетический	12	400	
		Рукавицы резиновые	До полного износа		
		Резиновые сапоги	Дежурные		
	Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	Обувь	12	400	
		Куртка ватная	36		
		Рукавицы комбинированные	2		
	Садовник	Халат хлопчатобумажный или костюм	12	400	
		Рукавицы комбинированные	1		
		Резиновые сапоги утепленные	12		
		Обувь (сапоги)	12		
		Рукавицы резиновые	До полного износа		
		Респиратор	До полного износа		
		Куртка ватная (для тех, кто остается на зиму)	36		
		Очки защитные	До полного износа		
	Контрольный мастер	Костюм х/б	18	200	
		Куртка ватная	36		
		Слесарь-сантехник	Костюм х/б	12	

Административно-хозяйственная часть		Куртка ватная	36	400	
		Рукавицы комбинированные	2		
		Ботинки рабочие	Дежурные		
	Плотник		Костюм хлопчатобумажный	12	400
			Перчатки х/б	2	
			Ботинки рабочие	Дежурные	
	Уборщик служебных помещений		Фартук синтетический	12	400
			Резиновые сапоги	Дежурные	
			Рукавицы резиновые	До полного износа	
	Кастелянша, дежурная		Халат хлопчатобумажный	12	200
	Дворник		Халат хлопчатобумажный или костюм	12	400
			Плащ водонепроницаемый	36	
			Рукавицы хлопчатобумажные	1	
Куртка ватная			36		
Жилет сигнальный			Дежурный		
Обувь (резиновые утепленные сапоги)			12		
<b>Подразделение</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Наименование одежды, обуви и средств индивидуальной защиты</b>	<b>Срок ношения (месяцев)</b>	<b>Мыло (гр) в мес.</b>	
Административно-хозяйственная часть	Гардеробщик	Фартук синтетический	12		
	Сторож, охранник (по территории)	Плащ водонепроницаемый	Дежурный	100	
		Куртка ватная	36		
		Полусапоги	12		
	Зав. складом, кладовщик	Халат х/б	12	200	
		Рукавицы комбинированные	3		
		Куртка ватная	36		
	Зав. хозяйством		Куртка ватная	36	200
	Инженер теплотехник		Куртка ватная	36	200
	Электрослесарь		Костюм х/б	12	400
Куртка ватная			36		
Рукавицы комбинированные			1		
Ботинки рабочие			12		
Оздоровительный лагерь им. С. Тюленина	Директор, сторож	Резиновые сапоги утепленные	12	200	
		Плащ водонепроницаемый	24		
		Куртка ватная	Дежурная		
Автогараж АХЧ	Водитель	Обувь (сапоги резиновые)	Дежурные	400	
Кафедра технологий	Зав. учебными мастерскими, мастер производственного	Халат х/б или комбинезон	12		
		Очки защитные	До полного		

производства и профессионального образования	обучения		износа	200
		Рукавицы х/б	3	
		Респиратор	До полного износа	
Кафедра химии и биохимии	Зав. лабораторией, лаборант	Халат хлопчатобумажный	12	200
		Рукавицы рез.	До полного износа	
Кафедра лабораторной диагностики, анатомии и физиологии	Зав. лабораторией, ст. лаборант	Перчатки рез.	До полного износа	200
		Фартук резиновый с нагрудником	12	
		Халат х/б	18	
	Зав. виварием	Перчатки рез.	До полного износа	200
		Халат х/б или костюм	18	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	До полного износа	
Кафедра биологии	Лаборант	Перчатки резиновые	До полного износа	100
		Фартук резиновый с нагрудником	Дежурный	
		Очки защитные	До полного износа	
		Халат хлопчатобумажный	18	
<b>Подразделение</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Наименование одежды, обуви и средств индивидуальной защиты</b>	<b>Срок ношения (месяцев)</b>	<b>Мыло (гр) в мес.</b>
Кафедра биологии	Заведующий оранжереей (зимний сад)	Халат хлопчатобумажный	12	200
		Фартук резиновый с нагрудником	12	
		Рукавицы х/б	6	
		Рукавицы рез.	До полного износа	
		Респиратор	До полного износа	
Обсерватория	Зав. лабораторией	Халат хлопчатобумажный	18	200
		Куртка ватная (зимой)	36	
Кафедра физики и методики преподавания физики	Зав. лабораториями, ст. лаборант, лаборант, инженер	Халат х/б	18	200
		Рукавицы резиновые	До полного износа	
		Очки защитные	Дежурные	
Санаторий-профилакторий	Врач	Костюм х/б или халат х/б	18	400
	Медицинская сестра	Костюм х/б	18	400
	Медицинская сестра по диетическому питанию	Костюм х/б	12	400
		Колпак х/б	12	
	Младшая медицинская сестра	Костюм х/б	12	400
		Рукавицы резиновые	До полного износа	
	Зав. производством (шеф-повар)	Костюм х/б	12	400
Фартук		12		

		Колпак или косынка	12	
	Сестра-хозяйка	Костюм х/б	18	400
	Повар	Куртка х/б или костюм х/б	12	400
		Колпак или косынка	12	
		Фартук	6	
	Кладовщик	Костюм х/б	12	100
	Официант	Костюм х/б	12	400
		Фартук	12	
		Колпак или косынка	12	
	Стоматолог	Костюм х/б	18	400
		Фартук	6	
		Очки защитные	До полного износа	
		Рукавицы медицинские	До полного износа	
	Зав. хозяйством	Костюм х/б	12	200
Кафедра географии	Ст. лаборант, зав. геол. музеем	Халат х/б	18	100
Центр информационных технологий	Инженер 1 категории	Костюм рабочий	12	200
		Респиратор «РУ-60 М» + 4 патрона к респиратору	Дежурный	
<b>Подразделение</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Наименование одежды, обуви и средств индивидуальной защиты</b>	<b>Срок ношения (месяцев)</b>	<b>Мыло (гр) в мес.</b>
Музеи	Зав. музеем	Халат х/б	18	200
УПО «Гостиница»	Администратор	Костюм х/б или халат х/б	12	200
	Уборщик служебных помещений	Рукавицы резиновые	До полного износа	
		Костюм х/б или халат х/б	12	
	Зав. отделом	Костюм х/б или халат х/б	18	
Кафедра художественного образования	Зав. учеб. мастерской, ст. лаборант	Костюм х/б или халат х/б	12	400
		Рукавицы резиновые	До полного износа	
		Очки защитные	Дежурные	
Кафедра профессионального мастерства, дизайна, имиджа и стиля	Зав. учеб. мастерской, ст. лаборант	Костюм х/б или халат х/б	12	400
		Рукавицы резиновые	До полного износа	

Срок ношения дежурной спецодежды не должен превышать срок ношения основной индивидуальной спецодежды и средств индивидуальной защиты.

Приложение № 4  
к коллективному договору  
Государственного образовательного  
учреждения высшего образования  
Луганской Народной Республики  
«Луганский государственный  
педагогический университет»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
Профсоюзной организации  
«Первичная профсоюзная организация  
работников  
Луганского государственного  
педагогического университета»



В.В. Кандауров

« 24 » июля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор  
ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»



Ж.В. Марфина

« 24 » июля 2021 г.

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

### І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Луганской Народной Республики основными принципами правового регулирования трудовых отношений иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

-свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;

-запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

-защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

-обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

-равенство прав и возможностей работников;

-обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;

-обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, с использованием установленных законом способом их разрешения, включая право на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом Луганской Народной Республики и иными законами Луганской Народной Республики;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на общеобязательное государственное социальное страхование работников;
- обеспечения право на отдых, включающее гарантии работающему по трудовому договору установленные законом продолжительность времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.
- обеспечения права на защиту от безработицы.

1.2. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Внутренний трудовой распорядок – это регламент (порядок) выполнения работниками работы у работодателя под его руководством и контролем.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными законами

Луганской Народной Республики и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила разработаны с целью обеспечения труда, укрепления его дисциплины, рационального использования рабочего времени, улучшения качества работ, содействия росту производительности труда.

1.4. Правила утверждаются Конференцией работников и обучающихся Университета по представлению работодателя в порядке, установленном статьей 409 Трудового кодекса Луганской Народной Республики, с участием первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

1.5. Работодатель имеет право требовать, а работники обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором с соблюдением Правил и должностных инструкций.

1.6. Утвержденные Правила обязательны для соблюдения и выполнения работодателем и работником.

1.7. От имени работодателя его права и обязанности осуществляют ректор Университета (проректор), руководитель структурного подразделения Университета (его заместители), руководитель обособленного подразделения Университета (его заместители), которому законодательством или работодателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.

1.8. Все вопросы, связанные с применением данных Правил, в рамках предоставленных полномочий решает Ректор Университета или уполномоченное им лицо, а в случаях, предусмотренных законодательством и данными Правилами, совместно или по согласию с первичной профсоюзной организацией работников Университета.

1.9. Настоящие Правила являются неотъемлемым приложением к коллективному договору Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет» (далее – Университет).

1.10. Настоящие Правила в обязательном порядке размещаются работодателем на информационных стендах и на официальном сайте Университета.

## **II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. При заключении трудового договора (при приеме на работу) лицо, поступающее на работу, предъявляет в Университет (ст. 66 Трудового кодекса Луганской Народной Республики):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случая, если работник поступает на работу на условиях совместительства;

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

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

Прием на работу без наличия указанных документов не допускается.

2.2. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.2.1. Особенности регулирования труда педагогических работников:

к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Луганской Народной Республики.

2.2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Прием на работу без наличия документов, подтверждающего отсутствия конкретного указанного ограничения не допускается.

2.3. Работник вправе предоставить в Университет рекомендательное письмо и другие документы, характеризующие его предшествующую работу.

2.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики.

2.5. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка, установленного образца, оформляется работодателем.

2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (дубликат), в соответствии с нормативными правовыми актами.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.7.1. Трудовой договор, неоформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8. Прием на работу оформляется приказом ректора Университета, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа ректора Университета должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора оформляется приказом ректора Университета и объявляется работнику под подпись.

2.9. Приказ ректора Университета о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10.1. При приеме работника на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись с должностной инструкцией, а также провести вводный инструктаж по охране труда.

2.11. Перевод работника на другую работу, перемещение осуществляется в соответствии с требованиями ст. 74-76 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

2.12. Отстранение работника осуществляется в соответствии с требованиями ст. 79 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

2.13. Прекращение трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями 80-88 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

2.13.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора Университета.

2.13.2. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.13.3. По требованию работника работодатель обязан выдать работнику надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.14. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии Трудовым кодексом Луганской Народной Республики или иным законом, сохранялось место работы (должность).

2.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 161 Трудовым кодексом Луганской Народной Республики.

2.15.1. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.16. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.16.1. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.16.2. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета – 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.

2.16.3. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

2.17. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Луганской Народной Республики исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики.

2.18. При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-

преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.19. При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

2.20. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

2.20.1. Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утверждается исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.21. В Университете должности ректора и проректоров замещаются лицами в возрасте не старше семидесяти лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста семидесяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

2.22. С проректорами образовательной организации высшего образования заключается срочный трудовой договор.

2.22.1. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

### **III. ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА, ИХ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ**

3.1. Правовой статус работников Университета, педагогических работников, научно-педагогических работников, научных работников, профессорско-преподавательского состава, руководителя и иных работников Университета, регламентируется Конституцией Луганской Народной Республики, трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Луганской Народной Республики и иных законов Луганской Народной Республики, содержащих нормы трудового права, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Законом Луганской Народной Республики «Об

образовании», иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, Уставом Университета, должностной инструкцией, трудовым договором и иными локальными нормативными правовыми актами Университета.

3.1.1. Права и обязанности работников Университета, педагогических работников, научно-педагогических работников, научных работников, профессорско-преподавательского состава, руководителя и иных работников Университета, определяются нормативными правовыми актами, указанными в п.3.1 настоящих Правил.

3.1.2. Номенклатура должностей педагогических, научных и научно-педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (учреждений) утверждается исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и науки.

3.1.3. В Университете по решению ее учёного совета Университета может учреждаться должность президента Университета.

3.1.3.1. Совмещение должностей ректора и президента Университета не допускается.

3.2. Работник Университета имеет право на (ст.19 Трудового кодекса Луганской Народной Республики):

- труд, как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой;

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными законами Луганской Народной Республики;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами;
- общеобязательное государственное социальное страхование в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

3.3. Правовой статус педагогических работников, права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации регламентируются ст. 45 Законом Луганской Народной Республики «Об образовании»:

3.3.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены действующим законодательством Луганской Народной Республики.

3.3.2. В Луганской Народной Республике признается особый статус педагогических работников в обществе, и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Луганской Народной Республике предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

3.3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах

реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными правовыми актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики или локальными нормативными правовыми актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией (учреждением), в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации (учреждения), в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены действующим законодательством Луганской Народной Республики;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3.4. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований действующего законодательства Луганской Народной Республики, норм профессиональной этики педагогических работников,

закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.3.5. Педагогические и научно-педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется действующим законодательством Луганской Народной Республики;
- 4) право на назначение и выплату пенсии в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики;
- 5) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики;
- 6) право на выплату педагогическим и научно-педагогическим работникам надбавок за выслугу лет ежемесячно в % от ставки (должностного оклада) заработной платы в зависимости от стажа педагогической и научно-педагогической работы в таких размерах: свыше 3-х лет – 10%, свыше 10-ти лет – 20%, свыше 20-ти лет – 30%;
- 7) право на предоставление педагогическим и научно-педагогическим работникам ежегодного денежного вознаграждения в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы) за образцовое выполнение служебных обязанностей;
- 8) право на выплату педагогическим и научно-педагогическим работникам помощи на оздоровление в размере месячной ставки (должностного оклада) заработной платы во время предоставления ежегодного отпуска;
- 9) право на сохранение рабочего места и среднемесячного заработка в случае заболевания или получения травм педагогическим или научно-педагогическим работникам, которое делает невозможным выполнение им профессиональных обязанностей и ограничивает пребывание в детском, ученическом, студенческом коллективах, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;
- 10) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством Луганской Народной Республики.

3.3.6. Педагогические работники Университета, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам образовательных организаций (учреждений), устанавливаются Правительством Луганской

Народной Республики и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований Государственного бюджета Луганской Народной Республики.

3.3.7. Для привлечения выпускников Университета к педагогической деятельности исполнительные органы государственной власти Луганской Народной Республики и территориальные органы исполнительного органа государственной власти Луганской Народной Республики и органы местного самоуправления вправе устанавливать дополнительные меры поддержки.

3.4. Правовой статус научных и научно-педагогических работников Университета регламентируется ст. 48 Законом Луганской Народной Республики «Об образовании»:

3.4.1. В Университете предусматриваются должности научно-педагогических и научных работников.

3.5. Научно-педагогические работники обладают такими же правами и обязанностями, какие установлены настоящим Законом и иными законами Луганской Народной Республики для педагогических работников.

3.6. Научные работники Университета наряду с правами, предусмотренными действующим законодательством Луганской Народной Республики о науке и научно-технической политике, имеют право:

1) входить в состав коллегиальных органов управления образовательной организацией (учреждения) в соответствии с порядком, установленным уставом образовательной организации (учреждения);

2) участвовать в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации (учреждения);

3) выбирать методы и средства проведения научных исследований, отвечающие мерам безопасности, наиболее полно соответствующие особенностям научных исследований и обеспечивающие их высокое качество;

4) бесплатно пользоваться образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации (учреждения) в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики или локальными нормативными правовыми актами образовательной организации.

3.7. Номенклатура должностей педагогических и научно-педагогических работников организаций высшего образования, должностей руководителей образовательных организаций (учреждений) высшего образования утверждается исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и науки.

3.8. Должности научно-педагогических работников могут занимать лица, которые имеют научные степени и учёные звания, а также лица, которые имеют степень магистра в соответствии квалификационным характеристикам и/или требованиям государственных образовательных стандартов.

3.9. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, директора института (как структурного подразделения образовательной организации (учреждения)), заведующего кафедрой,

профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента (ч. 2 ст. 48 Закона Луганской Народной Республики «Об образовании»).

3.10. Права и обязанности руководителя (ректора) Университета, его компетенция в области управления Университетом определяются в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики и уставом Университета.

3.11. Должностные обязанности руководителя (ректора) Университета не могут исполняться по совместительству.

3.11.1. Руководитель Университета несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью Университета.

3.11.2. Заместителям руководителя (ректора) Университета, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и науки, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам.

3.12. Правовой статус иных работников Университета регламентируется ст. 50 Законом Луганской Народной Республики «Об образовании»:

3.12.1. В Университете наряду с должностями педагогических работников, научно-педагогических, научных работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

3.12.2. Право на занятие должностей, предусмотренных подпункта 3.12.1. пункта 3.12. настоящих Правил, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и / или профессиональным стандартам.

3.12.3. Права, обязанности и ответственность работников Университета, занимающих должности, предусмотренные подпункта 3.12.1. пункта 3.12. настоящих Правил, устанавливаются действующим законодательством Луганской Народной Республики, уставом Университета и иными локальными нормативными правовыми актами Университета, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

3.13. Работники Университета, педагогических работники, научно-педагогических работники, научные работники, профессорско-преподавательский состав, руководитель и иные работники Университета, в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 19 Трудового кодекса Луганской Народной Республики и положениями настоящих Правил обязаны:

- неукоснительно соблюдать Конституцию Луганской Народной Республики, нормативные правовые акты Главы Луганской Народной Республики, Законы Луганской Народной Республики, нормативные правовые акты Правительства Луганской Народной Республики, Министерства образования и науки Луганской Народной Республики,

другие нормативные правовые акты Луганской Народной Республики, Устав Университета, решения Ученого совета Университета, приказы и распоряжения ректора Университета, должностные инструкции и иные локальные нормативные правовые акты Университета.

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- уважать права, законные интересы, честь и достоинство работников Университета и деловую репутацию Университета;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой, т.п.) и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и/или произошедшем несчастном случае.

3.13.1. В соответствии с требованиями ст. 46 Закона Луганской Народной Республики «Об образовании» и положений настоящих Правил педагогические работники также обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- б) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики об образовании;

8) уважать права, законные интересы, честь и достоинство работников Университета и деловую репутацию Университета.

9) не допускать действий и поступков, которые подрывают деловую репутацию Университета, порочат честь и достоинства работников Университета.

10) проходить в соответствии с трудовым действующим законодательством Луганской Народной Республики предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

11) проходить в установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

12) соблюдать Устав Университета, Положение о структурном подразделении Университета (институте, факультете), Положения об обособленном структурном подразделении, Положений о структурных подразделениях института или факультета, Правила внутреннего трудового распорядка Университета.

3.13.1.1. Педагогический работник Университета, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.13.1.2. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Луганской Народной Республики.

3.13.1.3. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

3.14. Научно-педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики об образовании;

8) уважать права, законные интересы, честь и достоинство работников Университета и деловую репутацию Университета.

9) не допускать действий и поступков, которые подрывают деловую репутацию Университета, порочат честь и достоинства работников Университета.

10) проходить в соответствии с трудовым действующим законодательством Луганской Народной Республики предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

11) проходить в установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

12) соблюдать Устав Университета, Положение о структурном подразделениях Университета (институте, факультете), Положения об обособленном структурном подразделении, Положений о структурных подразделениях института или факультета, Правила внутреннего трудового распорядка Университета.

3.14.1. Научно-педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Луганской Народной Республики.

3.15. Научные и научно-педагогические работники Университета наряду с обязанностями, предусмотренными действующим законодательством Луганской Народной Республики о науке и государственной научно-технической политике, обязаны:

- 1) формировать у обучающихся профессиональные качества по избранной профессии, специальности или направлению подготовки;
- 2) развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

3.16. Круг функциональных видов обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по одной или несколько профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации, определяется квалификационными справочниками, утвержденными в установленном порядке, соответствующими техническими правилами, должностными инструкциями, положениями, иными локальными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, а также трудовым договором.

3.17. Работник Университета, педагогический работник, научно-педагогических работник, научный работник, профессорско-преподавательский состав, руководитель и иной работник Университета за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей несет ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом Луганской Народной Республики.

#### **IV. КОМПЕТЕНЦИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УНИВЕРСИТЕТА**

4.1. Университет обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных правовых актов в соответствии с Законом Луганской Народной Республики «Об образовании», иными нормативными правовыми актами и уставом Университета (ч. 1 ст. 26 Закона Луганской Народной Республики «Об образовании»).

4.2. Правовую основу компетенции Университета регламентирует положения Закона Луганской Народной Республики «Об образовании».

4.2.1. К компетенции Университета относятся:

1) разработка и принятие правил внутреннего распорядка обучающихся, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных правовых актов;

2) материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами, и требованиями, в том числе в соответствии с государственными образовательными стандартами;

3) предоставление учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчета о результатах самообследования;

4) прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников;

5) разработка и утверждение образовательных программ Университета;

6) разработка и утверждение по согласованию с учредителем программы развития Университета;

7) прием обучающихся в образовательную организацию;

9) осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, установление их форм, периодичности и порядка проведения;

10) поощрение обучающихся в соответствии с установленными Университетом видами и условиями поощрения за успехи в учебной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой, научно-исследовательской деятельности;

11) индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, а также хранение в архивах информации об этих результатах на бумажных и / или электронных носителях;

12) использование и совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий, электронного обучения;

13) проведение мониторинга, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования;

15) создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и работников Университета;

16) создание условий для организации и проведения занятий физической культурой и спортом;

17) приобретение и / или изготовление бланков документов об образовании и / или о квалификации;

18) установление требований к одежде обучающихся, если иное не установлено Законом Луганской Народной Республики «Об образовании»;

19) содействие деятельности общественных объединений обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, осуществляемой в Университете и не запрещенной действующим законодательством Луганской Народной Республики;

20) организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических семинаров, конференций;

21) обеспечение создания и ведения официального сайта Университета в сети "Интернет";

22) иные вопросы в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

4.3. Правовую основу прав Университета регламентирует положения ч. 1 ст. 20 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

4.3.1. Университет имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- требовать от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Университета;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.4. Правовую основу обязанностей Университета регламентирует нормы Трудового кодекса Луганской Народной Республики и Закона Луганской Народной Республики «Об образовании».

4.4.1. Университет обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в соответствии с действующим законодательством ЛНР не реже чем каждые полмесяца (15 и 30 числа каждого месяца);

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Луганской Народной Республики;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания исполнительного органа государственной власти Луганской Народной Республики, уполномоченного на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других исполнительных органов государственной власти Луганской Народной Республики, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Университетом в предусмотренных Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять общеобязательное государственное социальное страхование работников в порядке, установленном нормативными правовыми актами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, другими нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также

вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом Луганской Народной Республики и иными нормативными правовыми актами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

- создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

4.4.2. Университет осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях по согласованию или с участием профсоюза, в том числе при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально - экономические права работников.

4.5. Университет несет ответственность в установленном действующим законодательством Луганской Народной Республики порядке за невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесённых к его компетенции, за реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом, качество образования своих выпускников, а также за жизнь и здоровье обучающихся, работников образовательной организации (учреждения).

4.5.1. За нарушение или незаконное ограничение права на образование и предусмотренных действующим законодательством Луганской Народной Республики об образовании прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, нарушение требований к организации и осуществлению образовательной деятельности Университет и его должностные лица несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики Луганской Народной Республики.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 95 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

5.1.1. К рабочему времени относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни, нерабочие праздничные дни).

5.1.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Университета определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и иных факторов.

5.1.3. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации или без согласия работника, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.1.4. Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется работодателем с учетом ограничений, установленных трудовым законодательством и коллективным договором.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.4. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических и научно-педагогических работников – не более 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения учебной, организационной, методической, научной работы;

- для профессорско-преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, согласно действующему законодательству, в пределах которого педагогические работники должны вести учебную, методическую, научно-исследовательскую, воспитательную и организационную работу;

- для научных работников – в пределах 40-часовой рабочей недели.

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

5.5.1. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Советом Министров Луганской Народной Республики исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики.

5.5.2. Для лиц, работающих по совместительству, а также лиц, обучающихся на дневной форме обучения, продолжительность рабочего времени не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной Трудовым кодексом Луганской Народной Республики для лиц соответствующего возраста.

5.6. В Университете устанавливается пятидневная рабочая неделя, кроме профессорско-преподавательского состава, для которых устанавливается шестидневная рабочая неделя (за исключением лиц, указанных в п. 5.6.1 настоящих Правил).

5.6.1. Для ректора, проректоров, деканов факультетов, директоров институтов, директоров обособленных структурных подразделений и их заместителей, заведующих кафедр, начальников отделов устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.7. Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие, выходные дни.

5.7.1. Режим работы педагогических и научно-педагогических работников, а также профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательных работников определяется учебным расписанием.

5.8. Для педагогически и научно-педагогических работников, а также профессорско-преподавательского состава (далее – преподаватели) норма обязательной учебной нагрузки устанавливается приказом ректора Университета.

5.8.1. Продолжительность рабочего времени преподавателя в пределах шестичасового рабочего дня включает учебную, методическую, научную, организационную, воспитательную работу в текущем учебном году в соответствии с занимаемой должностью и индивидуальным планом.

5.8.2. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов по учебной, методической, научной, организационной, воспитательной работе осуществляется заведующими кафедрами и директорами институтов (деканами факультетов).

5.9. Установленный режим рабочего времени доводится до ведома работников Университета не позднее одного месяца до введения его в действия.

5.10. Работа в две более смены считается сменной работой.

5.10.1. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность

ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

5.10.2. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

5.10.3. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 409 Трудового кодекса Луганской Народной Республики для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

5.10.4. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.10.5. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.11. В случае если по условиям работы Университета в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии с трудовым законодательством, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

5.11.1. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.11.2. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. Для работников Университета с пятидневной рабочей неделей устанавливается следующий режим рабочего времени:

понедельник - четверг (включительно) с 8 ч. 00 мин. до 17 ч. 00 мин.

перерыв с 12 ч. 30 мин. до 13 ч. 15 мин.

пятница с 8 ч. 00 мин. до 16 ч. 30 мин.

перерыв с 12 ч. 30 мин. до 13 ч.15 мин.

5.12.1. Для преподавателей с шестидневной рабочей неделей устанавливается следующий режим рабочего времени:

понедельник – суббота (включительно) по 6 (шесть) рабочих часов, при этом, продолжительность рабочего времени включает учебную, методическую, научную, организационную, воспитательную работу, предусмотренных в индивидуальном плане.

5.13. Учебно-вспомогательные работники должны обеспечивать непрерывную работу директоратов, деканатов и кафедр Университета, в связи с чем устанавливается следующий режим рабочего времени:

-при шестидневной рабочей неделе

I смена – с 7.30 до 15.15, перерыв 12.30 – 13.15

II смена – с 11.30 до 19.00, перерыв 15.30 – 16.15;

-в предпраздничные дни и перед выходными:

I смена – с 7.30 до 12.30, без перерыва

II смена – с 12.30 до 17.30, без перерыва;

-при пятидневной рабочей неделе:

I смена – с 7.30 до 16.00, перерыв 11.30 – 12.15

II смена – с 10.30 до 19.00, перерыв 14.30 – 15.15.

5.13.1. Непосредственный режим рабочего времени учебно-вспомогательным работникам, с учетом пятидневной рабочей недели, а также положений п. 5.12. устанавливаются директорами институтов, деканами факультетов, заведующими кафедрами.

5.14. Иные работники Университета (инженерно-технические, административно-хозяйственные, медицинские и др.) обеспечивают непрерывную работу Университета, в связи с чем устанавливается следующий режим рабочего времени:

понедельник - четверг (включительно) с 8 ч. 00 мин. до 17 ч. 00 мин

перерыв с 12 ч. 30 мин. до 13 ч. 15 мин.

пятница с 8 ч. 00 мин. до 16 ч. 30 мин.

перерыв с 12 ч. 30 мин. до 13 ч.15 мин.

5.14.1. Режим рабочего времени главного врача Санатория-профилактория Университета устанавливается приказом ректора Университета.

5.14.1.1. Непосредственный режим рабочего времени работников Санатория-профилактория Университета, в пределах норм рабочего времени, устанавливается главным врачом Санатория-профилактория Университета.

5.14.2. Режим рабочего времени директора Научной библиотеки Университета устанавливается в соответствии с п. 5.11. настоящих Правил.

5.14.2.1. Режим работы научной библиотеки Университета должен обеспечить непрерывную работу библиотеки:

понедельник - четверг (включительно) с 8 ч. 00 мин. до 17 ч. 00 мин.

перерыв с 12 ч. 30 мин. до 13 ч. 15 мин.

пятница с 8 ч. 00 мин. до 16 ч. 30 мин.

перерыв с 12 ч. 30 мин. до 13 ч.15 мин.

5.14.2.2. Непосредственный режим рабочего времени работников Научной библиотеки Университета, в пределах норм рабочего времени, устанавливается директором Научной библиотеки Университета.

5.15. Для определенных работников Университета (дежурные, охранники и др.) устанавливается сменный график работы. График

сменности указанных работников утверждается ректором Университета по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ», с учетом положений п.5.10.1.-5.10.5 настоящих Правил и требований ст.106, ст.409 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

5.16. Отдельным работникам Университета, по их заявлению приказом ректора Университета может быть установлен гибкий режим рабочего времени, в соответствии с положением ст. 105 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

5.17. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Луганской Народной Республики.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.18. Согласно ст. 114 Трудового кодекса Луганской Народной Республики, всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):

-при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю;

-при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

5.19. Работа по совместительству педагогических, медицинских работников и работников культуры осуществляется согласно приказу Минтруда ЛНР от 15.04.2019 № 64 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.20. В рабочее время запрещается отвлекать работников от непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено трудовым законодательством Луганской Народной Республики, коллективным договором.

5.21. Работникам, замещающим должности педагогических, научных и научно-педагогических работников, а также ректора Университета, проректоров, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней.

5.21.1. Педагогические работники Университета, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.21.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 409 Трудового кодекса Луганской Народной Республики для принятия локальных нормативных актов.

5.22. Работа в выходные, праздничные и нерабочие дни осуществляется, согласно действующего законодательства (ст. 174 ТК ЛНР).

5.23. Работа по совместительству осуществляется, согласно действующего трудового законодательства.

## **VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД**

6.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявление благодарности;
- выплата денежной премии;
- выплата ежегодного денежного вознаграждения педагогическим и научно-педагогическим работникам Университета кроме тех, которые работают по совместительству;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии;
- ходатайствовать о поощрении Главой Луганской Народной Республики, Правительством Луганской Народной Республики, народным Советом Луганской Народной Республики, Министерством образования и науки, другими министерствами и ведомствами Луганской Народной Республики, администрациями городов и районов Луганской Народной Республики.

6.1.1. Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором Университета и Уставом Университета.

6.2. Поощрения объявляются приказом ректора Университета и доводятся до сведения работника.

6.2.1. Объявленные приказом поощрения заносятся в установленном порядке в трудовую книжку работника.

6.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики.

6.4. Работник, имеющий дисциплинарное взыскание не подлежит поощрению работодателем.

## **VII. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Луганской Народной Республики, иными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 210 Трудового кодекса Луганской Народной Республики) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

7.4. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 7, 10 или 11 части первой статьи 84, пунктами 1 или 2 статьи 362 или статьей 384 Трудового кодекса Луганской Народной Республики, а также пунктами 8, 9 или 13 части первой статьи 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.4.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 ст. 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункт 7 части 1 ст. 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 8 части 1 ст. 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики);

ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 9 части 1 ст. 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики);

з) принятия необоснованного решения руководителем (ректор, проректора, директора обособленных структурных подразделений, директора и заместители институтов, деканы и заместители факультетов, начальники и заведующие отделами, заведующие кафедрами, директора центров), главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Университета (пункт 10 части 1 ст. 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики);

и) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 11 части 1 ст. 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики);

к) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами, нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (пункт 13 части 1 ст. 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики);

7.4.2. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Луганской Народной Республики и иными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.4.3. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Луганской Народной Республики и иными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

7.5. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законами, уставами и положениями о дисциплине.

7.6. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен

7.7. Прогулом признается отсутствие работника на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены).

7.7.1. Прогулом, в соответствии с нормами ст. 84 Трудового кодекса Луганской Народной Республики, считается отсутствие работника на рабочем месте при наличии следующих условий:

- отсутствие уважительных причин;
- длительность отсутствия в течение 4 часов подряд либо на протяжении всей рабочей смены.

7.7.2. Прогулом не является отсутствие на рабочем месте в связи с обращением за медицинской помощью, нахождением на больничном (в том числе по уходу за ребенком или иным нетрудоспособным членом семьи), участие в следственных действиях или судебном заседании. Все указанные обстоятельства должны быть подтверждены соответствующими оправдательными документами (медицинская справка, листок нетрудоспособности, повестка).

7.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 214 Трудового кодекса Луганской народной Республики).

7.8.1. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8.2. Отказ работника от дачи объяснений оформляется соответствующим актом с указанием присутствующих свидетелей.

7.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на

учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 214 Трудового кодекса Луганской народной Республики).

7.9.1. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Луганской Народной Республики о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Луганской Народной Республики о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 214 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

7.11. Приказ ректора Университета о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ч.6 ст.214 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

7.11.1. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в уполномоченный государственный орган в сфере труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч.7 ст.214 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).

7.13. Работник, имеющий дисциплинарное взыскание не подлежит поощрению работодателем.

7.14. Ректор Университета обязан рассмотреть заявление представительного органа работников Университета о нарушении проректором, директором обособленного структурного подразделения или его заместителем, директором или заместителем института, деканом или заместителем факультета, начальником или заведующем отделом, заведующем кафедрой, директором или заместителем центра), главным бухгалтером, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

7.14.1. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

7.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.15.1. Ректор Университета до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по

собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом ректора Университета (ст. 215 Трудового кодекса Луганской Народной Республики).



Ректор  
ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»

Ж.В. Марфина

16.08.2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
профсоюзной организации  
«Первичная профсоюзная организация  
работников Луганского государственного педагогического университета»



В.В. Каидауров

2021 г.



– изучения и внедрения передового педагогического опыта, использования новых технологий и форм организации учебно-воспитательного процесса;

– укрепления трудовой дисциплины.

1.3. Положение распространяется на всех педагогических и научно-педагогических работников учебного заведения.

## **2. Определение общего фонда выплаты ежегодного денежного вознаграждения**

2.1. Ежегодное денежное вознаграждение осуществляется в пределах общих средств, предусмотренных сметой ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ» на оплату труда.

## **3. Показатели определения размера ежегодного денежного вознаграждения**

3.1. Участие в организации учебной, научно-исследовательской и инновационной деятельности.

3.2. Стабильность и рост качества обучения.

3.3. Разработка методического обеспечения процесса профессиональной подготовки обучающихся.

3.4. Организация и участие в региональных и международных образовательных, научных или инновационных мероприятиях.

3.5. Отсутствие дисциплинарных взысканий.

## **4. Порядок и сроки выплаты ежегодного денежного вознаграждения**

4.1. Выплата ежегодного денежного вознаграждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и не может превышать один должностной оклад (ставки заработной платы) с учетом повышений. В случае, когда педагогические и научно-педагогические работники выполняют работу объемом меньше нормы, предусмотренной ставкой заработной платы, размер денежного вознаграждения уменьшается пропорционально нагрузке (объему работы).

4.2. Выплата ежегодного денежного вознаграждения проводится ПО результатам работы за календарный год с учетом личного вклада каждого педагогического (научно-педагогического) работника в общие результаты работы учебного заведения.

4.3. Основанием для выплаты ежегодного денежного вознаграждения является приказ ректора.

4.4. Проект приказа о выплате ежегодного денежного вознаграждения готовится на основании показателей раздела 3 этого Положения и согласовывается с профкомом профсоюза работников ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ».

4.5. На основании согласованных расчетов и проекта приказа до 15 декабря текущего года выдается приказ о выплате ежегодного денежного вознаграждения.

4.6. Ежегодное денежное вознаграждение педагогические и научно-педагогические работники получают в том же порядке, что и заработную плату.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
Профсоюзной организации  
«Первичная профсоюзная организация  
работников

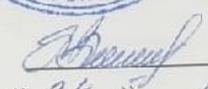
Луганского государственного  
педагогического университета»

  
В.В. Кандауров  
« 24 » июля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор  
ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»



  
Ж.В. Марфина  
« 24 » июля 2021

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

В соответствии с Постановлением Совета Министров № 237 от 10.05.2017 «Об утверждении Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в государственных учреждениях, финансируемых из бюджета», работникам с ненормированным рабочим днем, согласно перечня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней к отпуску (в календарных днях)
1.	Ректор	7
2.	Первый проректор, Проректор по научно-педагогической работе, Проректор по АХР	5
3.	Главный бухгалтер	5
4.	Бухгалтер	3
5.	Экономист	3
6.	Начальник отдела охраны труда и охраны здоровья	3
7.	Начальник отдела кадров	3
8.	Начальник юридического отдела	3
9.	Начальник отдела документооборота	3
10.	Заведующий хозяйством	3

В перечень могут быть внесены дополнения и изменения с учетом финансового положения университета и инструктивных указаний Министерства образования и науки Луганской Народной Республики.

Перечень утверждается Конференцией работников и обучающихся Университета и вступает в силу со дня утверждения.

скреплено печатом

43 (с. 100) листа

Ректор

*М. М. Мухоморова*

