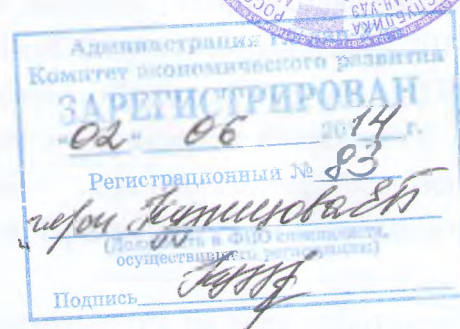


Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Бурятский государственный университет»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Бурятский государственный университет»
на 2014 – 2017 гг.



От работодателя:

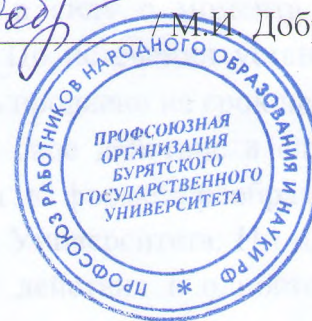
От работников:

Ректор БГУ

Председатель профсоюзной организации
БГУ


/ С.В. Калмыков


/ М.И. Добрынина



Улан-Удэ – 2014 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего профессионального образования «Бурятский государственный университет» (далее – Университет), в лице ректора Калмыкова Степана Владимировича, действующего на основании Устава университета, и работниками университета, от имени которых выступает профсоюзный комитет профсоюзной организации Бурятского государственного университета (далее – профсоюзный комитет) в лице председателя Добрыниной Марины Ивановны, действующей на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников БГУ.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом университета.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Университетом – Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Для сторон настоящего Коллективного договора являются обязательными условия Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 - 2014 годы, утвержденного Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.02.2012 № СОГ-3/12 (далее – Отраслевое соглашение) и Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников (преподавателей и иных сотрудников) (именуемых в дальнейшем работники) Университета и его филиалов, чьи интересы представляет Профсоюз работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников БГУ.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет. По истечении установленного срока действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон и принимается на конференции или собрании представителей трудового коллектива.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Работники Университета в своей трудовой деятельности руководствуются Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными нормативными актами, приказами по Университету, трудовым договором и настоящим Коллективным договором.

2.2. Приём на работу и увольнение работников осуществляются на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.02.2014) «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки РФ от 26.11.2002 № 4114 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации» и настоящего Коллективного договора.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. 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. При обсуждении условий договора и возникновении споров относительно выполнения сторонами его условий работник может обратиться в профсоюзный комитет.

2.4. При необходимости, для принимаемого работника может устанавливаться испытательный срок в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Трудовой договор с работниками заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. Стороны договорились считать заявления о приёме на работу работников (кроме ППС), принятых в Университет до 01.02.2002г., трудовыми договорами, заключёнными на неопределённый срок.

2.7. Должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав и научные работники) замещаются по трудовому договору, заключению которого предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (но не более чем на 5 лет).

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

Срок трудового договора с конкретным работником устанавливается по соглашению сторон с учетом мнения кафедры и Ученого совета университета (факультета, института), по согласованию с профсоюзным комитетом. При определении срока договора целесообразно, чтобы его окончание совпадало с окончанием семестра или учебного года.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству и, в исключительных случаях, при приеме на работу по основной должности – до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке, но на срок не более одного года, а также для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Заключению трудового договора при приеме на работу на должности директора, декана и заведующего кафедрой предшествуют выборы. Основанием заключения трудового договора в этом случае является решение Ученого совета университета.

2.8. До подписания трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с уставом университета, правилами внутреннего трудового распорядка и положением об оплате труда, коллективным договором, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами университета, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Ознакомление с локальными нормативными актами подтверждается подписью работника в трудовом договоре с указанием того, что он с ними ознакомлен.

2.9. Университет обязуется своевременно обновлять должностные инструкции работников. Должностные инструкции работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласовывать с профсоюзным комитетом.

2.10. Университет обязуется не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.11. В целях повышения эффективности труда, выявления эффективно работающих коллективов Университет совместно с профсоюзным комитетом проводит:

- рейтинговую оценку деятельности преподавателей;
- награждение почетными грамотами, знаками и другими наградами университета;
- ходатайствует перед вышестоящими органами о награждении орденами, медалями, другим знаками отличия, о присвоении почетных званий;
- поощряет в соответствии с Положением «О премировании» (Приложение № 1).

2.12. Университет обязуется представлять для согласования в профсоюзный комитет проекты приказов по университету и других локальных нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.13. Университет обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и работников университета, нарушения правовых гарантий работников.

2.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом (представить проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства) в профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работником трудовых договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца.

Расторжение трудового договора с педагогическим работником в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

2.15. При возникновении необходимости сокращения численности работников Университет обязуется с целью защиты прав и социальных гарантий работников осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом следующие мероприятия:

- временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места;
- расторжение (в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором) трудового договора в первую очередь с совместителями, временными и сезонными работниками;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени.

При сокращении численности работников заведующий кафедрой или руководитель подразделения представляет на имя ректора мотивированное обоснование по высвобождаемой кандидатуре.

2.16. Стороны договорились о том, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

2.17. Стороны договорились о том, что:

2.17.1. Расторжение трудовых договоров по инициативе Университета по пунктам 2, 3, 5, подпункту «а» пункта 6 статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.17.2. Расторжение трудовых договоров по инициативе Университета по подпункту «б» пункта 6, пунктам 7, 8, 9, 10 статьи 81 и статье 336 Трудового Кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3. НОРМИРОВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Заработная плата работников Университета устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и Положением об оплате труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Бурятский государственный университет», являющимся приложением к настоящему Коллективному договору. Форма оплаты труда, размеры доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера каждого работника устанавливаются трудовым договором (Приложение № 2).

3.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банках, с которыми Университетом заключены договора о сотрудничестве в области банковского обслуживания, на основании заявления работника.

3.3. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц 3-го и 18-го числа.

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

3.4. Университет обязуется:

3.4.1. Предоставлять по запросу профсоюзного комитета информацию по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, финансовым положением и социально-экономическим развитием Университета.

3.4.2. Регулярно обеспечивать профсоюзный комитет нормативными документами, поступающими в Университет из Правительства РФ, его министерств, агентств и Правительства Республики Бурятия, других государственных органов и касающимися различных аспектов социальной сферы (вопросов труда и заработной платы, отдыха, выплат различных пособий и компенсаций, расчёта отпусков, командировок и т. д.).

3.4.3. Возмещение командировочных расходов осуществлять в соответствии с законодательством.

Университет обязуется выплачивать аванс по командировочным расходам в случае, если работник обращается с таким заявлением не позднее 3-х рабочих дней до начала командировки. Задержка с выплатой аванса без письменного согласия работника не допускается.

Работник в течение 3-х рабочих дней после возвращения из командировки обязан представить в бухгалтерию авансовый отчет.

3.4.4. Обеспечить приоритетность расходов на оплату труда и отпусков при недостаточности средств на счетах.

3.5. В случае задержки денежных средств на оплату труда или выделения их Министерством образования и науки РФ Университету в неполном объёме, заработная плата начисляется в соответствии с действующими нормативными документами, а выплачивается исходя из суммы средств, полученных

Университетом на оплату труда, в течение трёх рабочих дней с даты их поступления.

3.6. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату в соответствии с Положением об оплате труда.

3.7. Привлечение сотрудников к работе (дежурству) в выходные и праздничные дни допускается в целях непрерывного обеспечения деятельности университета, с согласия работника с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на основании приказа ректора.

Оплата труда при привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха по его письменному заявлению до очередного отпуска.

3.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни профессорско-преподавательского состава допускается в исключительных случаях в целях сохранения непрерывности учебного процесса в пределах месячной нормы рабочего времени, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на основании приказа ректора.

3.9. Работодатель гарантирует работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда оплату труда в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда, а также условия введения оплаты в повышенном размере устанавливаются Положением об оплате труда.

3.10. Университет обязуется осуществлять организацию и оплату труда профессорско-преподавательского состава, исходя из следующих принципов:

3.10.1. Количество штатных единиц профессорско-преподавательского состава кафедр на каждый учебный год определяется исходя из общего контингента студентов и размера среднегодовой учебной нагрузки преподавателей Университета, и устанавливается приказом ректора.

3.10.2. Объём учебной нагрузки конкретного преподавателя определяется кафедрой на каждый учебный год в соответствии с приказом ректора «О дифференциации норм учебной нагрузки»

3.10.3. Сверх объема учебной нагрузки, преподаватели могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

3.10.4. Оплата учебной нагрузки при замене отсутствующего преподавателя по причине нетрудоспособности (по состоянию здоровья) производится за фактически отработанное время в период замены на условиях почасовой оплаты (при замене на срок менее 1 месяца) или на условиях совместительства.

3.11. За работу в ночное время устанавливаются доплаты.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работа (дежурство) в ночное время допускается для работников университета, которые в силу своих

должностных обязанностей могут привлекаться к работе в указанный период времени.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в соответствии с Положением об оплате труда.

3.12. Университет, используя бюджетные и внебюджетные источники финансирования, обеспечивает возможность повышения квалификации преподавателей не реже одного раза в пять лет в институтах по переподготовке и повышению квалификации, в центрах переподготовки и повышения квалификации, а также на стажировках в учебных, научных, производственных и других учреждениях, в том числе зарубежных, в соответствии с планами повышения квалификации профессорско-преподавательского состава – с отрывом от работы, без отрыва от работы или с частичным отрывом от работы.

3.13. Работникам, имеющим почетные звания и награды РФ, выплачивается фиксированная ежемесячная надбавка в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «БГУ».

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. В соответствии с действующим законодательством для профессорско-преподавательского состава Университета устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), а для других работников – 40 часов.

4.2. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем утверждается приказом ректора по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3).

4.3. Суммированный учет рабочего времени применяется при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена для данной категории работников университета ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. График работы данной категории работников является приложением к коллективному договору. (Приложение № 4).

4.4. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания, продолжительность учебных занятий, а также рабочие и выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. График учебной работы преподавателей определяется графиком учебного процесса в Университете и расписанием учебных занятий, другие виды работы преподавателя определяются индивидуальным планом.

4.6. В целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней, а также в интересах работников и организации учебного процесса Университет в соответствии с действующим законодательством может

переносить день отдыха на другой день для объединения его с ближайшим праздничным днём.

4.7. Очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Университетом по согласованию с профсоюзным комитетом. График отпусков составляется с учётом необходимости нормальной организации учебного процесса и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

Определить количество дней отпуска для каждого вида персонала (Приложение № 5).

4.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.9. По письменному заявлению работника, согласованному с профсоюзным комитетом, отпуск должен быть перенесён в случае, если Университет не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

4.10. В соответствии со статьями 116, 117 Трудового Кодекса РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (Приложение № 6).

Перечень работ и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда определяется по результатам аттестации рабочих мест и утверждается Университетом по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 7).

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

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

4.12. Университет обязуется предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

4.12.1. продолжительностью 3 календарных дня:

- регистрация брака;
- рождение ребенка
- свадьба детей;

- смерть близких родственников (родители, супруги, дети).

4.12.2. Матерям, имеющим детей в возрасте до шестнадцати лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до шестнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в удобное для них время.

4.12.3. Родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения.

4.12.4. Матерям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы), предоставляется свободный день 1 сентября без сохранения заработной платы.

4.13. Считать первый день Нового года по лунному календарю (Сагаалган) нерабочим днем. Дата Сагаалгана устанавливается Указом Главы Республики Бурятия ежегодно.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

5.1. Университет с участием профсоюзного комитета обеспечивает установленные законодательством условия труда и охрану труда работников: создаёт здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия.

5.2. Университет осуществляет обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности в соответствии со статьёй 212 ТК РФ и статьёй 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.3. Университет обязуется выделять средства на охрану труда, в том числе на аттестацию рабочих мест, в соответствии с Положением об охране труда в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда из всех источников финансирования (Приложение № 8).

5.4. Подготовка Университета к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Подача заявок на ремонт помещений производится до 1 декабря текущего года.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма и профзаболеваемости, для чего совместно с Университетом

- обеспечивает формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в университете;

- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда;

- организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны

труда, пожарной и экологической безопасности.

5.6. В случае ухудшения условий труда и обучения (отсутствие нормальной освещённости, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п. в помещениях Университета, в том числе учебных аудиториях), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, пожарной и экологической безопасности профсоюз вправе внести предложение об устранении выявленных нарушений, либо привлечь внештатных технических инспекторов труда или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и внести предложение о приостановке деятельности Работодателя до устранения выявленных нарушений.

5.7. С целью создания нормальных условий труда Университет обязуется:

5.7.1. Обеспечить:

- наличие мебели и расходных материалов в каждом рабочем помещении, аудитории и учебной лаборатории в соответствии с их вместимостью;
- наличие аудиторных досок в рабочем состоянии;
- уровень освещённости и температурный режим, соответствующие нормативным;
- своевременную уборку рабочих помещений, аудиторий и коридоров.

5.7.2. Обеспечить наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

5.7.3. Систематически проводить планово-предупредительные ремонты и техническое обслуживание систем энергоснабжения, отопления, вентиляции.

5.8. Университет обеспечивает установленный нормами тепловой режим в помещениях университета, подготовленных к зиме. При понижении температуры в производственных помещениях ниже 17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Работодатель по представлению профсоюзного комитета переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы.

При снижении температуры в помещении ниже 13 градусов занятия и работа в нём прекращаются.

5.9. Университет обеспечивает в необходимых случаях предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, а также медицинские обследования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Организацию периодических медицинских осмотров берут на себя Университет и профсоюзный комитет.

5.10. Работники Университета обязаны регулярно проходить флюорографическое исследование (не реже 1 раза в год) и профилактическую вакцинацию (при отсутствии медицинских противопоказаний) в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям, проводимые органами здравоохранения в сроки, установленные приказом ректора. Ответственными за проведение этой работы являются руководители подразделений и соответствующих профсоюзных организаций.

В случае уклонения работников от профилактических мероприятий, они могут отстраняться от работы по представлению уполномоченных органов. Отказ

работника от прохождения медосмотра и профилактических мероприятий рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

5.11. Университет обеспечивает работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, выдачу молока или других равноценных продуктов по установленным нормам (Приложение № 7).

5.12. Университет обязуется обеспечить вахты учебных корпусов и общежитий аптечками, укомплектованными необходимыми лекарствами и средствами первой медицинской помощи.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Для осуществления социальной защиты работников Университета привлекаются средства государственного фонда социального страхования, средства федерального бюджета, выделяемые Министерством образования и науки РФ на развитие социальной сферы, средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.2. Университет совместно с профсоюзным комитетом планируют распределение выделенных федеральных бюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на социальную защиту работников, и оформляют это соответствующим решением.

6.3. Контроль за расходованием средств фонда социального страхования осуществляет комиссия по социальному страхованию, избираемая на конференции трудового коллектива из представителей профсоюзного комитета и Университета и утверждаемая приказом ректора (Приложение № 9).

Комиссия работает совместно с профсоюзным комитетом и осуществляет распоряжение средствами, выделенными на социальную защиту работников.

Комиссия ежегодно представляет трудовому коллективу отчёт о направлениях и итогах расходования средств, выделенных на социальную защиту работников университета.

6.4. Университет вправе выделять средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения, оздоровления работников и их несовершеннолетних детей, медицинского обслуживания работников, в том числе на проведение социально-культурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

При приобретении работником санаторной путёвки по медицинским показаниям ему предоставляется очередной отпуск (часть отпуска), либо отпуск без сохранения заработной платы на срок действия путёвки, при этом запланированная учебная нагрузка выполняется преподавателем в другое время по поручению кафедры.

6.5. Университет по ходатайству профсоюзного комитета оказывает финансовую поддержку работникам в случаях, предусмотренных Положением «О фонде социальной поддержки сотрудников ФГБОУ ВПО «БГУ» (Приложение № 10).

6.6. Профсоюзный комитет обязуется выделять средства:

6.6.1. На оказание материальной помощи работникам Университета.

6.6.2. На приобретение детских новогодних подарков для детей работников Университета в возрасте до 15 лет.

6.6.3. На организацию и проведение детских новогодних елок и утренников.

6.6.4. На проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

6.6.5. На проведение культурно-воспитательной работы, на организацию экскурсий, коллективных посещений учреждений культуры.

6.6.6. На санаторно-курортное лечение, приобретение медикаментов и отдых работников БГУ – членов профсоюза.

6.7. Университет обязуется по ходатайству профсоюзного комитета:

6.7.1. Ходатайствовать перед Министерством образования и науки РФ о награждении особо отличившихся работников, имеющих большой стаж работы в Университете, ведомственными наградами.

6.7.2. Отмечать различными видами материального и морального поощрения юбилейные даты работников университета (женщины 50, 55, 60 лет, мужчины 50 и 60 лет, женщины и мужчины 70, 75, 80, 85, 90 лет).

6.8. Работникам, добросовестно проработавшим в Университете свыше 10 лет, при увольнении по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по возрасту (п.3 части 1 ст. 77 ТК РФ) выплачивается единовременная выплата в размере согласно Положению «О фонде социальной поддержке сотрудников ФГБОУ ВПО БГУ».

6.9. С целью создания условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха работников и членов их семей Университет обязуется бесплатно предоставлять по согласованию с профсоюзным комитетом не менее 10 часов в неделю для занятий в спортивных залах организованных групп работников и аспирантов Университета.

6.10. Университет и профсоюзный комитет обязуются:

6.10.1. На основании рекомендаций Отраслевого соглашения проводить работу по улучшению жилищных условий работников Университета.

6.10.2. Сохранить документацию о постановке на учёт сотрудников для получения жилплощади или улучшение жилищных условий и вести в профсоюзном комитете учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В УНИВЕРСИТЕТЕ.

7.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Трудовым Кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

7.2. Университет и профсоюзный комитет обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

7.3. Университет обязуется обеспечивать законодательно закреплённые права и гарантии профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Университета, способствовать её деятельности, согласовывать с профсоюзным комитетом решения и документы, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников.

7.4. Университет включает профсоюзный комитет в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

7.5. Университет обязуется предоставлять профсоюзному комитету по его письменному запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию, условиям проживания в общежитии.

7.6. Университет обязуется бесплатно предоставить профсоюзному комитету помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, множительную технику, электронную почту и Интернет), обеспечить охрану и уборку выделенного помещения, безвозмездно представлять автотранспорт.

7.7. Университет обязуется осуществлять централизованное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы членов профсоюза и перечислять 100 % этой суммы на расчётный счет профсоюзного комитета.

7.8. В соответствии с Отраслевым соглашением Университет признаёт работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета значимой для деятельности Университета и принимает во внимание при поощрении работников.

За освобождёнными выборными работниками профсоюзного комитета в соответствии с пунктом 4 статьи 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Отраслевым соглашением

сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

7.9. По представлению профсоюзного комитета Университет рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих неосвобожденных членов профкома, председателей профсоюзных бюро факультетов и подразделений.

7.10. Профсоюзный комитет имеет право при поддержке структурного подразделения выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почётных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в Университете порядке.

7.11. Университет обеспечивает законодательно закреплённые права членов выборных профсоюзных органов. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.12. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.

8.1. Члены профсоюзной организации Университета принимают на себя обязательство соблюдать Устав БГУ и Правила внутреннего распорядка, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу и любой иной собственности Университета, честно и добросовестно трудиться, улучшать качество подготовки специалистов, повышать уровень научных исследований и разработок, соблюдать правила, нормы и инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется способствовать сотрудничеству между администрацией и трудовым коллективом, развивать и укреплять трудовую дисциплину в Университете.

8.3. Профсоюзный комитет в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включённых в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных акций солидарности, проводимых Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. После подписания и регистрации Коллективный договор передаётся в структурные подразделения Университета и является документом, обязательным для исполнения всеми работниками Университета.

9.2. Ректор Университета и профсоюзный комитет отчитываются по итогам года о выполнении Коллективного договора на конференциях трудового коллектива, заседаниях Ученого Совета университета.

9.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также орган РФ, зарегистрировавший Коллективный договор.

**Дополнительное соглашение к Коллективному договору
Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Бурятский государственный университет»
на 2014 – 2017 гг.**

г.Улан-Удэ

«25» сентября 2015 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Бурятский государственный университет» (Работодатель), в лице исполняющего обязанности ректора Мошкина Николая Ильича, действующего на основании Приказа Министерства образования и науки РФ № 12-07-03/173 от 30.12.2014 г, и работниками университета, от имени которых выступает профсоюзный комитет профсоюзной организации Бурятского государственного университета (далее – профсоюзный комитет) в лице председателя Добрыниной Марины Ивановны, действующей на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников БГУ, в дальнейшем именуемые стороны на основании решения трудового коллектива (Постановление конференции научно-педагогических работников, других категорий работников и обучающихся от 25 сентября 2015 г.) заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору от «02» июня 2014 г. (далее – Коллективный договор) о нижеследующем:

1. Стороны договорились внести следующие изменения в текст Коллективного договора:

1.1. В пункте 2.11 исключить «Приложение №1».

1.2. Внести изменения в пункт 3.1. Коллективного договора: после слова «университет» исключить словосочетание «являющимся приложением



к настоящему Коллективному договору»; после слова «договором» исключить «(Приложение №2)».

1.3. Внести изменения в пункт 4.2 Коллективного договора: после слова «комитетом» исключить «(Приложение № 3)».

1.4. Внести изменения в пункт 4.3, исключив предложение «График работы, данной категории работников является приложением к коллективному договору «(Приложение № 4)».

1.5 Внести изменения в абз.3 пункта 4.7 Коллективного договора: после слова «персонала» исключить «(Приложение № 5)».

1.6. Внести изменения в пункт 4.10 Коллективного договора: после слова «дней» исключить «(Приложение № 6)».

1.7. Внести изменения в абз.2 п.4.10 Коллективного договора: после слова «комитетом» исключить «(Приложение № 7)».

1.8. Внести изменения в пункт 5.3. Коллективного договора: после слова «финансирования» исключить «(Приложение № 8)».

1.9. Внести изменения в п.5.11. Коллективного договора: после слова «нормам» исключить «(Приложение № 7)».

1.10. Внести изменения в пункт 6.3.Коллективного договора: после слова «ректора» исключить «(Приложение № 9)».

1.11. Внести изменения в пункт 6.5.Коллективного договора: после аббревиатуры «БГУ» исключить «(Приложение № 10)».

1.12. Абз.3 пункта 4.11. изложить в следующей редакции «Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней)».

1.13. Подпункт 4.12.11. изложить в следующей редакции «продолжительностью 5 календарных дней:

- регистрация брака;
- рождение ребенка
- свадьба детей;

- свадьба детей;
- смерть близких родственников (родители, супруги, дети).

1.14. Абз.5 пункта 2.7 изложить в следующей редакции «В целях ранения непрерывности учебного процесса допускается заключение дового договора на замещение должности научно-педагогического ютника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей жности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые разовательные организации высшего образования до начала работы еного совета - на срок не более одного года, а для замещения временно сутствующего работника, за которым в соответствии с законом храняется место работы, - до выхода этого работника на работу».

2. Условия Коллективного договора, незатронутые настоящим ополнительным соглашением, остаются неизменными.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента одписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

От работодателя:

И.о. ректора БГУ



/ Н.И.Мошкин



От работников:

Председатель профсоюзной
организации преподавателей и
сотрудников БГУ



/ М.И. Добрынина