

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И  
НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «БУРЯТСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПРИНЯТ

Решением конференции работников и  
обучающихся Университета  
от «01» 06 2017 г. протокол № 1

От Работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО «Бурятский  
государственный университет»

От Работников:

Председатель профсоюзного Комитета  
профсоюзной организации Бурятского  
государственного университета Бурятской  
республиканской организации профсоюза  
работников образования и науки Российской  
Федерации



\_\_\_\_\_  
Н.И. Мошкин  
\_\_\_\_\_  
2017 г.



\_\_\_\_\_  
М.И. Добрынина  
\_\_\_\_\_  
2017 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2017 -2020 годы



г. Улан-Удэ

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Бурятский государственный университет» (далее - Университет).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - в лице ректора Мошкина Николая Ильича, действующего на основании Устава Университета;

Работники - в лице председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации Бурятского государственного университета Бурятской республиканской организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (далее - профсоюзный комитет) Добрыниной Марины Ивановны, действующей на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Бурятского государственного университета.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

1.4. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Университета.

1.5. Для сторон настоящего Коллективного договора являются обязательными условия Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 годы от 22.12.2014 г. (далее – Отраслевое соглашение) и Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 годы.<sup>1</sup>

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Университета (далее – Работники).

1.7. 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 трёх лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета, расторжения трудового договора с председателем профсоюзного комитета профсоюзной организации

---

<sup>1</sup> продлено с изменениями, внесёнными дополнительным соглашением утв. Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийским отраслевым объединением работодателей и Правительством Российской Федерации 29.12.2016г.

Бурятского государственного университета Бурятской республиканской организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В настоящем Коллективном договоре используются следующие понятия:

«Работодатель» - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Бурятский государственный университет»;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьёй 16 Трудового кодекса Российской Федерации;

«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

## **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, распоряжениями ректора Университета, решениями коллегиальных органов Университета, 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 «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 июля 2015 г. № 749 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» и настоящего Коллективного договора.

2.3. Приём 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.

2.4. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник Университета принят без испытания.

2.5. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. При

заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.7. Испытание при приёме на работу не устанавливается в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

2.8. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.9. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её 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 без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

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

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

2.10.2. Срок трудового договора с конкретным Работником устанавливается по соглашению сторон.

2.10.3. 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 приёме на работу по совместительству и для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого Работника на работу.

2.10.4. Заключению трудового договора на замещение должности директора института/декана факультета и заведующего кафедрой предшествуют выборы. Основанием заключения трудового договора в этом случае является решение Ученого совета Университета.

2.11. Работники, с которыми заключён трудовой договор на неопределённый срок, обязаны проходить аттестацию на соответствие их квалификации занимаемой должности или выполняемой работы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.12. До подписания трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом Университета, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.13. Работодатель обязуется своевременно обновлять должностные инструкции Работников.

2.14. Работодатель обязуется не требовать от Работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.15. В целях повышения эффективности труда, выявления эффективно работающих Работников Работодатель совместно с профсоюзным комитетом проводит:

- рейтинговую оценку деятельности работников профессорско-преподавательского состава;
- награждение почётными грамотами, знаками и другими наградами Университета;
- ходатайствует о награждении орденами, медалями, другим знаками отличия, о присвоении почётных званий.

2.16. Стороны договорились о том, что:

2.16.1. расторжение трудовых договоров по пунктам 2, 3, 5, подпункту «б» пункта 6, пунктам 7, 8, 9, 10 статьи 81 и статье 336 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета;

2.16.2. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест и Работников Университета, нарушения правовых гарантий Работников;

2.16.3. 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;

2.16.4. стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения Университета;

2.16.5. стороны договорились о том, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют лица, указанные в статье 179 ТК РФ.

При сокращении численности или штата не допускать одновременного увольнения двух Работников из одной семьи, являющихся супругами.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

3.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Бурятский государственный университет». Форма оплаты труда, размеры доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера каждого Работника устанавливаются трудовым договором.

В области оплаты труда стороны договорились:

3.2. выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);

3.2.1. месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

3.2.2. заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы (через кассу Университета) либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы;

3.2.3. заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором;

3.2.4. заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (3 и 18 числа каждого месяца);

3.2.5. оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;

3.2.6. для отдельных категорий Работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы;

3.2.7. при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня;

3.2.8. при выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника:

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

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

- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

### 3.3. Работодатель обязуется:

- производить оплату труда при работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда в повышенном размере, по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- при совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

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

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

3.5.1. количество штатных единиц профессорско-преподавательского состава Университета на каждый учебный год определяется исходя из приведенного контингента обучающихся и устанавливается приказом ректора;

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

3.5.3. сверх объёма учебной нагрузки преподаватели могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

3.6. За работу в ночное время устанавливаются доплаты.

3.6.1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работа в ночное время допускается для Работников Университета, которые в силу своих должностных обязанностей могут привлекаться к работе в указанный период времени.

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

3.7. Работодатель, используя бюджетные и внебюджетные источники финансирования, обеспечивает возможность повышения квалификации преподавателей не реже одного раза в пять лет в институтах (центрах) по переподготовке и повышению 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.

3.8. Работникам, имеющим почётные звания Российской Федерации, может выплачиваться надбавка в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета.

3.9. Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.9.1. Работодатель обязуется выплачивать аванс по командировочным расходам в случае, если Работник обращается с таким заявлением не позднее трех рабочих дней до начала командировки.

3.9.2. Работник в течение трёх рабочих дней после возвращения из командировки обязан представить в бухгалтерию авансовый отчет.

3.9.3. Стороны договорились, что, в случае направления в служебную командировку, Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

3.10. Гарантии и компенсации.

3.10.1. Обеспечивается приоритетность расходов на оплату труда и отпусков при недостаточности средств на счетах.

3.10.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска (учебные) с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. В Университете устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

4.1.1. для профессорско-преподавательского состава - 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) и 6-часовой рабочий день, также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю;

4.1.2. для научных работников - 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) и 7-часовой рабочий день, а в субботу 5-часовой рабочий день. Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;

4.1.3. для административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала (кроме должностей гардеробщиков) 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего времени-40 часов в неделю;

4.1.4. для учебно-вспомогательного персонала-6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) и 7-часовой рабочий день, а в субботу 5-часовой рабочий день. Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;

4.1.5. для сотрудников отдела обеспечения - сменный режим рабочего времени, продолжительность ежедневной смены-22 часа с последующим непрерывным отдыхом 72 часа. Время начала работы (смены)-8.00 часов. Время окончания работы (смены)-08.00 часов следующего дня. Предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 2 часа по установленному графику структурного подразделения;

4.1.6. для отдельных Работников Университета устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

4.1.7. сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:



- 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.

4.2. Для Работников, перечисленных в пунктах 4.1.2-4.1.4, устанавливается начало работы в 8.00 и окончание работы в 17.00, перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12.00 часов до 13.00 часов. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.6. По письменному соглашению сторон Работнику может быть установлен режим рабочего времени, отличающийся от общих правил, установленных в Университете.

4.7. Работники Университета привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и в порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.

4.7.1. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета в целом или её отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8.1. Привлечение Работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании приказа ректора.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха по его письменному заявлению в соответствии с ТК РФ.

4.9. Работодатель обязуется вести учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником Университета.

4.10. Суммированный учёт рабочего времени применяется при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников Университета ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При этом продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать одного года.

4.10.1. Учётный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определённых пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учётный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учётного периода. Рабочее время и время отдыха в рамках учётного периода регламентируется графиком сменности, который утверждается ректором Университета.

4.11. Учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.12. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.12.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

4.12.2. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Как правило, время перерыва для отдыха и питания устанавливается 60 минут. Работник использует перерыв для отдыха и питания по своему усмотрению.

4.12.3. На тех работах, где по условиям организации работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя, Работнику Университета должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приёма пищи устанавливается руководителем подразделения Университета.

4.13. Всем Работникам Университета предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

4.13.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее сорока двух часов.

4.13.2. Общим выходным днём в Университете является воскресенье, вторым выходным днём является суббота.

4.13.3. Стороны договорились считать первый день Нового года по лунному календарю «Сагаалган» нерабочим днем. Дата устанавливается Указом Главы Республики Бурятия ежегодно.

4.14. Работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, научных подразделений предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью двадцать восемь календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью восемь календарных дней.<sup>2</sup>

4.15. Профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью восемь календарных дней.

4.16. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.17. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве семи календарных дней.

4.18. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

---

<sup>2</sup> Руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.19. Работникам, которым установлена инвалидность, предоставляется ежегодный основной отпуск 30 календарных дней.

4.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.21. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

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

4.23. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

4.24. Основные и дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.26. Работодатель обязуется на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до тридцати пяти календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до четырнадцати календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до четырнадцати календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до шестидесяти календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников, регистрации брака детей - до пяти календарных дней;

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям - пятнадцать календарных дней (по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры);

- Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - пятнадцать календарных дней;

- Работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - пятнадцать календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям - десять календарных дней (по программам среднего профессионального образования);

- Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - десять календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью - до 14 календарных дней (указанный отпуск, по письменному заявлению Работника, может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается);

- по иным основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

## **5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель с участием профсоюзного комитета обеспечивает установленные законодательством Российской Федерации 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. Работодатель осуществляет обучение Работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и экологической безопасности в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.3. Работодатель обязуется выделять средства на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда в соответствии с Положением об охране труда.

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

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. обеспечивать информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) по условиям труда в Университете;

5.4.2. для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.4.3. осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.6. 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 Работодателем:

- 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.

5.7. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещённости, воздушно-теплого и температурного режима и т.п.) в помещениях Университета, в том числе в учебных аудиториях), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, пожарной и экологической безопасности профсоюзная организация 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 подразделения до устранения выявленных нарушений.

5.8. С целью создания нормальных условий труда Работодатель обязуется 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;

- наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами;
- систематическое проведение планово-предупредительного ремонтного и технического обслуживания систем энергоснабжения, отопления, вентиляции.

5.9. При понижении температуры в производственных помещениях ниже 17 градусов по Цельсию (ГОСТ 12.1.005-88 Межгосударственный стандарт система стандартов безопасности труда общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны) 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 по Цельсию занятия и работа в нём Работников прекращаются.

5.10. Университет обеспечивает предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры Работников, психиатрическое освидетельствование для отдельных категорий Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации. Организацию периодических медицинских осмотров берут на себя Работодатель и профсоюзный комитет.

5.11. Работники Университета обязаны регулярно проходить флюорографическое исследование (не реже 1 раза в год) в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям, проводимые органами здравоохранения в сроки, установленные приказом ректора.

В случае уклонения Работников от профилактических мероприятий, они отстраняются от работы по представлению уполномоченных органов на срок до момента устранения причин, явившихся основанием для недопущения до работы, либо отстранения от исполнения должностных обязанностей.

5.12. Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу/должность (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

5.13. Работодатель 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.

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

5.15. В Университете создаётся и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и профсоюзного комитета.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

6.1. Для осуществления социальной защиты Работников привлекаются средства государственного фонда социального страхования, средства федерального бюджета, выделяемые Министерством образования и науки Российской Федерации на развитие социальной сферы, средства, получаемые от приносящей доход деятельности.

6.2. Работодатель с участием профсоюзного комитета планирует распределение полученных от приносящей доход деятельности средств, направляемых на социальную защиту Работников, и оформляет это соответствующим решением.

6.3. Работодатель вправе выделять средства, полученные от 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.

6.4. Работодатель по ходатайству профсоюзного комитета оказывает финансовую поддержку Работникам в случаях, предусмотренных Положением о социальной поддержке штатных сотрудников Университета.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется выделять средства:

6.5.1. на оказание материальной помощи Работникам Университета;

6.5.2. на приобретение детских новогодних подарков для детей Работников Университета в возрасте до 15 лет;

6.5.3. на организацию и проведение детских новогодних елок и утренников;

6.5.4. на проведение спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;



6.5.5. на проведение культурно-воспитательной работы, на организацию экскурсий, коллективных посещений учреждений культуры;

6.5.6. на санаторно-курортное лечение, приобретение медикаментов и отдых Работников.

6.6. Университет обязуется по ходатайству профсоюзного комитета:

6.6.1. ходатайствовать перед Министерством образования и науки Российской Федерации о награждении особо отличившихся Работников;

6.6.2. отмечать различными видами материального и морального поощрения юбилейные даты Работников Университета (50 лет со дня рождения, достижение ими пенсионного возраста, 70 лет и далее через 5 лет) за счет внебюджетных средств;

6.6.3. Работникам, добросовестно проработавшим в Университете свыше десяти 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 соответствии с Положением о социальной поддержке штатных сотрудников Университета;

6.6.4. 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 десяти часов в неделю для занятий в спортивных залах организованных групп Работников.

## **7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Трудовым Кодексом РФ, законом РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза Работников народного образования и науки, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель 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-трудовым 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. Работодатель обязуется:

7.3.1. обеспечивать законодательно закреплённые права и гарантии профсоюзной организации и способствовать её деятельности;

7.3.2. 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;

7.3.3. 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;

7.3.4. по мере поступления обеспечивать профсоюзный комитет нормативными документами, поступающими в Университет из Правительства Российской Федерации, Министерств, Правительства Республики Бурятия, других государственных органов, касающиеся социально-трудовых отношений;

7.3.5. обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление денежных средств (1% от заработной платы члена профсоюза) с расчетного счета Университета на расчетный счет профсоюзного комитета.

7.4. Работодатель включает профсоюзный комитет в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых интересов Работников.

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

7.6. За освобождёнными выборными Работниками профсоюзного комитета в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Отраслевым соглашением сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

7.7. По представлению профсоюзного комитета Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих неосвобожденных членов профкома.

7.8. 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.

7.9. Работодатель 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.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.**

8.1. Члены профсоюзной организации принимают на себя обязательство соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего трудового распорядка, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу и любой иной собственности Университета, честно и добросовестно трудиться, 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. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон и принимается на конференции работников и обучающихся Университета.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.5. На конференции Работников и обучающихся Университета утверждается отчёт об исполнении Коллективного договора.

9.6. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.