

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «БУРЯТСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ДОРЖИ БАНЗАРОВА»

ПРИНЯТ

Решением конференции работников и  
обучающихся Университета  
от «24» 02 2022, протокол № 1


От работодателя:

И.о. ректора ФГБОУ ВО «Бурятский  
государственный университет имени Доржи  
Банзарова»

От работников:

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


  
\_\_\_\_\_ А.В. Дамдинов  
\_\_\_\_\_ 2022

  
\_\_\_\_\_ Г.И. Рогалева  
\_\_\_\_\_ 2022



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022 -2025 годы



Администрация г.Улан-Удэ  
Комитет экономического развития и туризма  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
«24» февраля 2022 г.  
Регистрационный № 41  
  
(Подпись и ФИО сотрудника,  
осуществляющего регистрацию)  
Подпись \_\_\_\_\_

г. Улан-Удэ

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова» (далее – Университет, работодатель) и заключаемым работниками и Университетом в лице их представителей:

от работодателя - и.о. ректора Дамдиновым Алдаром Валерьевичем, действующим на основании Устава Университета;

от работников<sup>1</sup> - председателем профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации Бурятского государственного университета Бурятской республиканской организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (далее - профсоюзный комитет, профсоюзная организация) Рогалевой Галиной Ивановной, действующей на основании пункта 1 статьи 13 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, утвержденного учредительным VIII Съездом Профсоюза 14 октября 2020 года (далее при совместном упоминании – Стороны).

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, организации профессионального обучения (переобучения), условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и иным вопросам, определённым Сторонами.

Договор заключён в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе: Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; а также в соответствии с Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы, утвержденным Министерством науки и высшего образования Российской Федерации, Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 09.04.2021 (далее – Отраслевое соглашение), Уставом, иными локальными нормативными актами Университета.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников Университета (далее – Работники).

1.4. 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.

---

<sup>1</sup> Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Университетом на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьёй 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, его типа как государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

Стороны не вправе в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Университетом и его работниками регулируются: трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса Российской Федерации и законов, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (включая указы Президента Российской Федерации; постановления Правительства Российской Федерации; и нормативные правовые акты органов исполнительной власти; настоящим Договором, соглашениями, Уставом Университета и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Прием на работу и увольнение Работников осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 № 749 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса»; настоящим Договором, локальными нормативными актами Университета.

2.3. Приём работника на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного между Сторонами в письменной форме трудового договора.

Трудовой договор 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 за исключением случаев, предусмотренных частью 4 статьи 70 ТК РФ. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.4.1. Срок испытания для работников не может превышать трёх месяцев, за исключением лиц, занимающих должности, указанные в части 5 статьи 70 ТК РФ. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.



2.4.2. В период испытания на работника распространяются действие трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и документов, перечисленных в пункте 2.1 раздела 2 настоящего Договора.

2.4.3. 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.

Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

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. Должности научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав и научные работники) замещаются по трудовому договору, заключению которого предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

2.6.1. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределённый срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.6.2. 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 для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.6.3. Заключение трудового договора на замещение должности декана факультета и заведующего кафедрой предшествуют выборы. Основанием заключения трудового договора в этом случае является решение Ученого совета Университета. Должность директора института замещается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации – избранием по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.7. Работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам, с которыми заключён трудовой договор на неопределённый срок, один раз в пять лет проходят аттестацию в целях подтверждения их

соответствия занимаемой должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.8. Выполнение работниками трудовой функции дистанционно осуществляется на постоянной основе в течение срока действия трудового договора и временно: непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев; периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте; на основании локального нормативного акта и (или) организационно - распорядительного документа (далее – локальный нормативный акт), принятого Университетом в целях защиты жизни и здоровья работников/обучающихся Университета и иных лиц в случаях: возникновения на территории Республики Бурятия катастрофы природного или техногенного характера; производственной аварии или несчастного случая на объектах и территории Университета; пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения Республики Бурятия или её части. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Университета также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти Республики Бурятия и (или) органом местного самоуправления города Улан-Удэ.

2.9. Общие условия и порядок заключения, изменения и прекращения (расторжения) трудового договора регламентируются главами 11 - 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Особенности регулирования труда дистанционных работников устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о дистанционной (удаленной) работе, Порядком перевода работников ФГБОУ ВО «БГУ» на дистанционную работу по инициативе работодателя, иными локальными правовыми актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

2.13. В обязанности работодателя входит своевременное обновление должностных инструкций работников.

2.14. В целях повышения эффективности труда, выявления эффективно работающих работников работодатель совместно с профсоюзным комитетом проводит:

- рейтинговую оценку деятельности работников профессорско-преподавательского состава и научных работников;

- награждение почётными грамотами, знаками и другими наградами работников Университета;

- ходатайствует о награждении работников орденами, медалями, другим знаками отличия, о присвоении работникам почётных званий.

2.15. Стороны договорились о том, что:

2.15.1. расторжение трудовых договоров между Университетом и работниками, являющимися членами профсоюзного комитета, по пунктам 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета;

2.15.2. работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения численности или штата работников Университета, а также нарушения правовых гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации при принятии решения о сокращении численности или штата работников;

2.15.3. 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 обязан в письменной форме сообщить об этом в профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. К письменному сообщению работодатель приобщает: проект (проекты) приказа (приказов) о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

2.15.4. при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 ТК РФ.

2.16. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются совместно:

2.16.1. осуществлять постоянный контроль соблюдения в Университете трудового законодательства, настоящего Договора, Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса корпоративной этики ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова» и иных локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий трудовых договоров работников;

2.16.2. разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Университета, при ухудшении его финансово-экономического положения.



### 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также Положением об оплате труда работников, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера (надбавки и премии), Регламентом установления выплат стимулирующего характера сотрудникам университета из числа профессорско-преподавательского состава. Форма оплаты труда, размеры доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера каждого работника устанавливаются трудовым договором.

3.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.2.1. работодателем обеспечивается приоритетность расходов на оплату труда и отпусков при недостаточности средств на счетах;

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

3.2.3. 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;

3.2.4. заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

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

3.2.6. 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. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы;

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

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

3.2.9. 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 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:

3.3.1. 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;

3.3.2. 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 работников.

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 контингента обучающихся и устанавливается приказом ректора;

3.5.2. объём учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется Университетом ежегодно на начало учебного года и устанавливается Положением «О продолжительности рабочего времени и учебной нагрузке педагогических работников «ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова».

3.5.3. сверх объёма учебной нагрузки педагогические работники могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, что не считается совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора.

3.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в условиях, определенных трудовым договором.

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.

3.7. Работодатель, используя бюджетные и внебюджетные источники финансирования, предоставляет право педагогическим работникам на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.8. Работникам, имеющим почётные звания Российской Федерации, может выплачиваться надбавка в соответствии с Положением «О порядке установления выплат стимулирующего характера» (надбавки и премии).

3.9. Возмещение работнику расходов, связанных со служебной командировкой (далее – командировочные расходы), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Договором, Положением о служебных командировках работников университета.



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 служебной 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, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения ректора Университета. Размер суточных расходов не может быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.

3.10. Работникам, направленным на обучение Университетом или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Университет предоставляет дополнительные отпуска (учебные) с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

3.11. Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации обеспечивается предоставление работникам Университета иных гарантий и компенсаций, не предусмотренных настоящим Договором.

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

4.1. В Университете устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

4.1.1. для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования - 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), сокращенная продолжительность рабочего времени - 6-часовой рабочий день, 36 часов в неделю;

4.1.2. для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным образовательным программам – 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), сокращенная продолжительность рабочего времени - 18 часов в неделю;

4.1.3. для научных работников - 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), 7-часовой рабочий день, за исключением субботы - 5-часовой рабочий день, 40 часов в неделю;

4.1.4. для административно-управленческого, инженерно-технического, младшего обслуживающего персонала (кроме должностей гардеробщиков)

устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), 40 часов в неделю;

4.1.5. для учебно-вспомогательного персонала - 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), 7-часовой рабочий день, за исключением субботы - 5- часовой рабочий день, 40 часов в неделю;

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

4.1.7. для отдельных работников Университета устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

4.1.8. 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 4.1.4 - 4.1.6, устанавливается начало работы в 8.00, 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. Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением в порядке, определенном статьей 93 ТК РФ.

4.5. По распоряжению работодателя отдельные работники Университета при необходимости могут 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.

4.7.2. 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;

- 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.

4.7.3. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета Университета.

4.7.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании приказа ректора.

4.7.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха по его письменному заявлению в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.8. Работодатель обязуется вести учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником Университета.

4.8.1. 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 периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

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, с учётом мнения профсоюзного комитета работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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

4.9.1. Видами времени отдыха являются:  
перерывы в течение рабочего дня (смены);  
ежедневный (междусменный) отдых;  
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  
нерабочие праздничные дни;  
отпуска.

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

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

4.11. 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>

4.12. Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью восемь календарных дней.

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, дополнительным образовательным программам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью восемь календарных дней.

4.13. 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.

---

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

4.14. 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.

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

4.16. Работникам, которым установлена инвалидность, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью тридцать календарных дней.

4.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Университете. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.18. 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 профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

4.20. 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.

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

4.22. 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.

4.23. 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 образовательным 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 обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Создаёт здоровые и безопасные условия труда, внедряет



современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия.

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

Работник не несёт расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда

5.3. В рамках принятых на себя обязательств, определенных пунктом 5.1 настоящего Договора, работодатель: осуществляет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводит инструктажи по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; обеспечивать информирование работников об условиях и требованиях охраны труда на рабочем месте, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в порядке, установленном частью 2 статьи 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»; в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организует проведение за счет собственных средств медицинских осмотров (предварительных, периодических, внеочередных и др.); 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; обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

5.4. Подготовка Университета к новому учебному году осуществляется в соответствии с планом мероприятий, утверждаемым приказом ректора. Подача заявок от структурных подразделений Университета на ремонт помещений производится до 1 ноября 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 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.

5.6. 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 соответствующего структурного подразделения до устранения выявленных нарушений.

5.7. 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.

5.8. Стороны договорились, что руководствуясь требованиями «ГОСТ 12.1.005-88. Межгосударственный стандарт система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны», утвержденным и введенным в действие Постановлением Госстандарта СССР от 29.09.1988 № 3388, при понижении температуры в помещениях Университета ниже 17 градусов по Цельсию 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 прекращаются.

5.9. Работодатель 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 Трудовым кодексом настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами 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, 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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.10. 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 Фонда социального страхования Российской Федерации, средства федерального бюджета, выделяемые Министерством науки и высшего образования Российской Федерации на развитие социальной сферы, средства, получаемые Университетом 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 работников Университета.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется выделять средства:

6.5.1. на оказание материальной помощи Работникам Университета из числа членов профсоюзной организации;

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 науки и высшего образования Российской Федерации о награждении особо отличившихся работников;

6.6.2. отмечать различными видами материального и морального поощрения юбилейные даты работников Университета (достижение пенсионного возраста, 50 и 55 лет со дня рождения для женщин, 60, 70 лет и далее через 5 лет) с учётом стажа непрерывной работы в Университете 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 (пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ) осуществлять единовременную выплату в соответствии с Положением о социальной поддержке штатных сотрудников ФГБОУ ВПО «БГУ»;

6.6.4. с целью создания условий охраны здоровья, развития физической культуры и отдыха работников и членов их семей бесплатно предоставлять не менее чем на десять часов в неделю помещения спортивных залов, иные спортивные сооружения для занятий организованных групп работников (членов их семей).

6.7. В случае установления режима дистанционной работы Университет, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о дистанционной (удаленной) работе обеспечивает работников всем необходимым оборудованием, техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами или выплачивает компенсацию за использование принадлежащих

работнику или арендованных работником оборудования, технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, определенном Положением о дистанционной (удаленной) работе.

6.8. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих работнику или арендованных работником оборудования, технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, определенном пунктом 7.3 настоящего Положения.

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

7.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Отраслевым соглашением, настоящим Договором.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются сотрудничать 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 профсоюзного комитета и способствовать его деятельности;

7.3.2. Предоставлять профсоюзному комитету по его письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников 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. обеспечивать профсоюзный комитет законодательными актами и нормативными документами, изданными органами государственной власти Российской Федерации и Республики Бурятия по вопросам, касающимся социально-

трудовых отношений, включив профсоюзный комитет в перечень структурных подразделений, определенных для обязательной рассылки соответствующих документов;

7.3.5. ежемесячно и бесплатно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы члена профсоюза.

7.4. 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.

7.5. За освобождёнными работниками профсоюзного комитета сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

7.6. По представлению профсоюзного комитета работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих неосвобожденных членов профсоюзного комитета.

7.7. 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.

7.8. Работодатель обеспечивает законодательно закреплённые права членов выборных профсоюзных органов в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, с согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

8.1. Члены профсоюзного комитета принимают на себя обязательства соблюдать Устав Университета и Правила внутреннего трудового распорядка, своевременно и точно выполнять распоряжения ректората Университета, бережно относиться к имуществу 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 ректоратом и работниками Университета, 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. Заключение, внесение дополнений или изменений в Договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон, решением конференции работников и обучающихся Университета.

9.2. Контроль выполнения Договора осуществляют Стороны, подписавшие его в рамках согласованных сроков, порядке и формах.

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 профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении Университета, основных направлениях его деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.5. Отчёт об исполнении Договора утверждается на конференции работников и обучающихся Университета.

9.6. Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду подписанный Сторонами Договор.

Прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью на

*21 (двадцать одна) листах*  
*Уд-р от*  
*ВМ*



РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ  
Комитет экономического развития  
и туризма



БУРЯАД УЛАС  
УЛААН-УДЭ ХОТЫН ЗАХИРГААН  
Эд засагай хүгжэлтын  
ба аяншалгын хороон

Ленина ул., д.54, г. Улан-Удэ, 670000, тел.: (3012) 21-86-77, e-mail: ker@ulan-ude-eg.ru

№ 160 от 02.03.2022

на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

ФГБУ ВО «Бурятский  
государственный университет  
им. Доржи Банзарова»  
г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24 А

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Комитет экономического развития и туризма Администрации г. Улан-Удэ сообщает, что Коллективный договор ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет им. Доржи Банзарова» зарегистрирован

**«28» февраля 2022 года, регистрационный номер 41**

Срок действия коллективного договора до 23.02.2025

При регистрации Коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников. Договор соответствует трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Председатель Комитета

И.А. Елбаскин

