

**Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

срок действия коллективного  
договора  
с 25 декабря 2018 г.  
по 25 декабря 2021 г.

утвержден Конференцией  
работников и обучающихся  
25 декабря 2018г.

Иркутск  
2018

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством об образовании в РФ, федеральными нормативными правовыми актами, действующим Отраслевым соглашением, заключенным между Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки, и иными нормативными правовыми актами, распространяющимися на работодателя и работников образовательных организаций, к которым относится БГУ, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» (далее — Университет) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательством, уставом ФГБОУ ВО «БГУ» и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» в лице ректора Суходолова Александра Петровича, именуемый далее «Работодатель», и работники Университета, именуемые далее «Работники» в лице представителя, избранного 03.12.2018 на Конференции работников и обучающихся БГУ Кордюка Игоря Степановича.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работодатель и Работники признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при

которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективе, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между работниками и работодателем.

Работодатель и работники считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнерства по всем направлениям деятельности университета, регулируемой Уставом, на основе законодательства Российской Федерации.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на университет в установленном законодательством порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- руководствоваться единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям профессиональной подготовки и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

В соответствии со ст.53 ТК РФ:

- обеспечивать учет мнения представителя работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

- проводить с представителем работников консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- представлять информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждать с представителем работников вопросы о работе организации, учитывать предложения по ее совершенствованию;

- обсуждать с представителем работников планы социально-экономического развития организации;

- обеспечить участие представителя работников при разработке и принятии коллективных договоров;

- обеспечить участие представителя работников в заседаниях Ученого совета БГУ.

Представитель работников имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством.

Представитель работников вправе вносить предложения органам управления БГУ по деятельности университета, по принятию и внесению изменений в локальные нормативные акты университета.

Работники обязуются:

– добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, соблюдать Устав БГУ, действующее законодательство РФ;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты университета, установленный режим труда, требования охраны труда;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

- способствовать развитию Университета, повышению эффективности труда и улучшению качества учебного процесса;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- отказаться от забастовок при выполнении работодателем условий настоящего коллективного договора.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законом.

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

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации университета, расторжения трудового договора с руководителем университета.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Вступление в силу настоящего Коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.13. Принимаемые Работодателем локальные нормативные правовые акты не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

1.14. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников БГУ.

1.15. Филиалы, иные обособленные подразделения ФГБОУ ВО «БГУ» могут заключать коллективные договоры на уровне своих подразделений.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Основным документом, регулирующим отношения Работников с Работодателем, является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством.

Трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой стороны.

Трудовые отношения между Работниками и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде, об образовании, а также действующим Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника под его личную роспись с действующими в университете Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора в установленных законодательством РФ случаях. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст.ст. 58, 59 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре предусматриваются такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в месяц за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.5. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.6. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.7. Особенности регулирования труда научно-педагогических работников.

2.7.1 Стороны исходят из того, что:

- должности педагогических работников, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, установлены в пункте 1 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

- должности научных работников установлены приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

Особенности правового регулирования труда педагогических и научных работников, прежде всего, установлены положениями гл. 52, 52.1 Трудового кодекса РФ, нормами Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», соответствующих нормативных правовых актов, распространяющихся на сферу высшего образования, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.7.2 Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса РФ. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством

Российской Федерации: приказом Минобрнауки РФ от 23.07.2015 № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»; приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

2.7.3. Стороны договорились, что в случае истечения срока трудового договора с работником, при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться и действие срочного трудового договора с работником при наличии согласия работодателя может продлеваться по соглашению сторон.

2.7.4. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Эти гарантии распространяются на всех беременных женщин, которые работают по трудовому договору, независимо от того являются они основными работниками или совместителями (ст. 287 ТК РФ).

На основании письменного заявления беременной женщины и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, (либо листка нетрудоспособности по беременности и родам) работодатель заключает с работником дополнительное соглашение о продлении срока трудового договора до окончания беременности (либо до окончания отпуска по беременности и родам) и издает приказ о продлении срока трудового договора (ст. 72 ТК РФ). С приказом работника знакомят под подпись.

2.7.5. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной



законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (ст. 261 ТК РФ).

2.7.6. Аттестации подлежат работники категории ППС и НР, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ, ст. 336.1 Трудового кодекса РФ, Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утв. приказом Минобрнауки РФ от 30.03.2015 № 293; приказом Минобрнауки РФ от 27.05.2015 № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

2.7.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.7.8. При прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка (п. 4.2 Отраслевого соглашения).

2.7.9. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре; отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для проректоров, главных бухгалтеров и их заместителей, директоров филиалов, представительств — не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

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.

2.7.10. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.7.11. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста научно-педагогических работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как

уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.7.12. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на дополнительное профессиональное образование (далее — ДПО) реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ч. 2 ст. 197 ТК РФ).

2.7.13. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или на ДПО с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

2.7.14. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

2.7.15. Работник вправе отказаться от получения ДПО, если Работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций.

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

2.7.16. При выполнении Работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей.

За совершение указанного проступка Работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное ст.192 ТК РФ.

### **3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Работодатель обязуется учитывать установленные Отраслевым соглашением (п. 8.6.1.) критерии массового увольнения. В соответствии с п.8.6.1 Отраслевого соглашения увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращение численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

3.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники предпенсионного возраста за два года до наступления такого возраста;

- одинокие матери, отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- работники, имеющие детей-инвалидов до 18-летнего возраста.

3.3. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за 2 месяца.

3.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пп. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.5. При прекращении трудового договора по сокращению численности или штата, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка. К числу оснований, дающих право на получение выходного пособия в установленных данным пунктом размерах, относятся следующие:

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч.1 ст. 83 ТК РФ).

3.6. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в БГУ, в том числе и повышение тарифов (окладов).

## 4. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с п. 6.2 Отраслевого соглашения режим рабочего времени и времени отдыха работников БГУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка БГУ, разработанными в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с ч. 7 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» и предусматривающими в том числе:

– право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

– осуществление расчета норм времени педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени (п. 6.2 Отраслевого соглашения).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени работников из числа ППС не может превышать границ продолжительности рабочего времени в неделю, установленных ст. 333 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу;
- социальным педагогам;
- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

Объем учебной работы (нагрузка 1-й половины дня) каждого преподавателя не может превышать 900 часов в учебном году в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601. Норматив учебной нагрузки устанавливается ежегодно приказом работодателя по решению Ученого совета Университета на каждый учебный год и может быть дифференцирован.

По образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год,

верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

По образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава.

Не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемые в учебную нагрузку педагогических работников, самостоятельно определяются университетом и ежегодно утверждаются Ученым советом БГУ.

4.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в порядке и по основаниям, предусмотренным ст. 99 ТК РФ.

4.4. Стороны исходят из того, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего дня сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: на один час для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13.00 до 14.00. ППС, преподавателям, работникам, отдельным подразделениям вуза и группам работников приказом Работодателя может устанавливаться другое время начала и окончания работы и обеденного перерыва. Это условие должно быть определено в каждом трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ) и в Правилах внутреннего трудового распорядка.

На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня. Перечень таких участков и работ, порядок и место приема пищи

устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями, включенными в трудовые договоры.

4.7. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- для ППС – 64 календарных дня (из них 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и 8 календарных дней, в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);

- для остальных категорий работников – 36 календарных дней (из них 28 календарных дней, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и 8 календарных дней, в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);

- кроме того, для отдельных категорий работников также предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам БГУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Стороны договорились по результатам специальной оценки условий труда устанавливать трудовым договором конкретному работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- вредные условия труда 2 степени (подкласс 3.2) – не менее 7 календарных дней;

- вредные условия труда 3 степени (подкласс 3.3) – не менее 8 календарных дней;

- вредные условия труда 4 степени (подкласс 3.4) – не менее 9 календарных дней;

- опасные условия труда (4 класс) – не менее 12 календарных дней.

4.9. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются трудовым законодательством.

4.10. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью Работодателя. Запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

- непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.11. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в БГУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней).

4.12. Супругам, работающим в университете, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.13. Все работники университета имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем с учетом ч.1 ст. 128 ТК РФ.

4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 30 календарных дней в году в сроки, согласованные с руководителем структурного подразделения;

-родителям и женам (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 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

-работникам по уходу за малолетними детьми (от 3-х до 4-х лет) – до 30 календарных дней в году.

4.15. Педагогическим работникам БГУ (ППС), осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном ст. 335 ТК РФ, приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом РФ 15.06.2016, регистрационный № 42532), настоящим Коллективным договором.

4.16. Отпуска работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук и доктора наук, предоставляются независимо от вышеуказанных отпусков. Правила их предоставления и оплаты регулируются

постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 г. № 409 «Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук».

4.17. Правом на предоставление указанного отпуска не наделяются работники категории ППС, которые работают в БГУ на условиях внешнего совместительства.

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, подтвержденной листком нетрудоспособности. В этой ситуации работник обязан предоставить Работодателю документ, подтверждающий временную нетрудоспособность работника (листок нетрудоспособности) и заявление работника о продлении ежегодного отпуска в связи с болезнью или перенесение его на другой срок.

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

Неиспользованная часть отпуска при отзыве работника должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из:

- перенесенного отпуска в части (ч. 3 ст. 124 ТК РФ);
- отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по установленным причинам новая дата начала отпуска определяется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Стороны исходят из того, что:

- система оплаты труда работников БГУ устанавливается в соответствии с требованиями действующего законодательства и направлена на выполнение указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597;



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

– в соответствии с п. 5.3 Отраслевого соглашения при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности БГУ, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

5.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников университета на основании Положения «Об оплате труда и выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам ФГБОУ ВО «БГУ», настоящего коллективного договора и других локальных нормативных актов Работодателя.

5.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления Работодателю соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.4. Финансовое обеспечение расходов на оплату труда в ФГБОУ ВО «БГУ» осуществляется за счёт следующих источников: субсидий федерального бюджета на возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием государственного задания; средств от приносящий доход деятельности (собственные доходы); целевых средств; прочих поступлений.

5.5. Система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». Система основана на дифференциации заработной платы работников различных категорий (ст.ст. 135, 144 ТК РФ).

5.6. Стороны договорились, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее-МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации (ФЗ от 19 июня 2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»). Заработная плата работника, которая ранее была установлена в размере МРОТ, индексируется с даты его повышения.

Работодатель обязуется обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

Стороны договорились, что увеличение заработной платы на основании приказов ректора от 13.04.2018 №105, от 19.10.2018 №290, от 20.12.2018 №381 является индексацией заработной платы работникам БГУ, которым ранее индексация не проводилась, в целях преодоления негативных последствий от повышения уровня реальных цен и инфляции за период с 2018 по 2021 гг.

Стороны договорились в 2021 году (до даты принятия нового коллективного договора) разработать методику проведения индексации заработных плат, устанавливающую периодичность ее проведения, объем индексации и способ начисления.

5.7. Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику университета за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных

трудовым договором. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «БГУ».

5.8. Размеры должностных окладов работников учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, среднего профессионального образования, работников культуры, искусства и кинематографии, медицинских и фармацевтических работников, работников научных исследований и разработок, а также работников других отраслей устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России.

5.9. На основании положений ТК РФ система оплаты труда работников ФГБОУ ВО «БГУ», включая размеры окладов (базовых окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ч. 2 ст. 135 ТК РФ) устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о премировании в соответствии с законодательством РФ.

Система оплаты труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» устанавливается с учетом:

- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- номенклатуры должностей специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных бюджетных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положений коллективного договора.

5.10. Оплата труда работников ФГБОУ ВО «БГУ», занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда, согласно Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Размер повышения оплаты труда работникам составляет 4% к должностному окладу в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

5.11. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда, либо специальные замеры производственной среды.

Стороны заявляют, что будут прилагать все усилия для рационализации рабочих мест, снижения степени тяжести или вредности условий труда. В случае реализации указанных целей повышение оплаты труда не производится.

5.12. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к заработной плате. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не более 100% заработной платы по замещаемой должности.

5.13. Приказами Работодателя отдельным работникам могут устанавливаться стимулирующие надбавки. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.14. Сотрудникам, имеющим нагрудный знак «Почетный работник высшего (среднего) профессионального образования Российской Федерации», или почетное звание «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» устанавливается надбавка в размере 10 % должностного оклада согласно Положению «Об оплате труда и выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников ФГБОУ ВО «БГУ». Надбавки не суммируются.

5.15. Работникам выплачиваются премии и разовые поощрительные выплаты по результатам работы, к профессиональным праздникам и юбилейным датам, по представлению руководителя подразделения и на основании приказа Работодателя, при наличии финансовых средств, направляемых на оплату труда.

5.16. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется средняя заработная плата на количество дней командировки, а также оплачиваются дополнительные расходы транспорта, медицинской страховки, визы. В случае утери документов, подтверждающих расход по проезду, с разрешения Работодателя работнику может быть оплачен проезд по

минимальной стоимости проезда при предоставлении справки из транспортной организации.

5.17. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере – 35% должностного оклада за каждый час работы в ночное время, с применением районного коэффициента – 20%, и надбавки за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области – 30%.

5.18. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы и в двойном размере часовой заработной платы по штатному расписанию за последующие часы работы.

5.19. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх заработной платы по штатному расписанию, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх заработной платы по штатному расписанию, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.20. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению ФГБОУ ВО «БГУ», на весь срок обучения сохраняется их заработная плата.

5.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров, а также при сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется средний заработок.

5.22. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

5.23. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (15 числа каждого месяца и в последний день месяца - 40% и 60% соответственно) в денежной форме в валюте РФ путём перечисления на банковский счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника или через кассу университета. Работодатель обязуется не ограничивать работников университета в выборе кредитной организации.

Перечисление заработной платы осуществляется с учетом положений ФЗ от 27.06.2011 N 161-ФЗ "О национальной платежной системе".

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

Работодатель вправе выплачивать заработную плату работникам ранее установленных выше сроков.

За получением расчетного листка работники могут обращаться в Управление бухгалтерского учета и финансового контроля БГУ.

5.24. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.25. Работодатель принимает на себя обязательства по оплате расходов на оказание банковских услуг по обслуживанию карт банками по перечислению заработной платы работникам.

5.26. Стороны исходят из того, что в соответствии с указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 (далее-указ №597) Правительство Российской Федерации должно обеспечить повышение средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных работников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе.

## 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников БГУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны принимают на себя обязательство совместно с первичной профсоюзной организацией работников БГУ разработать Соглашение по охране труда Байкальского государственного университета и Правила внутреннего трудового распорядка работников БГУ (в новой редакции) в срок до 30.03.2019.

6.2. Стороны исходят из того, что Минобрнауки России предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности БГУ и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых БГУ.

6.3. Стороны исходят из того, что Работодатель в соответствии с требованиями законодательства обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) в соответствии со ст.ст. 210, 212 и 216 ТК РФ и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

6.4. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

6.4.1. Безопасность работников университета при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.4.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, согласно приказу Минздравсоцразвития от 01.04.2012 г.

№181н и Рекомендациями Министерства образования и науки РФ от 25.08.2015 № 12-1077 в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов. Конкретный размер средств на указанные цели с указанием сроков выполнения и лиц, ответственных за их выполнение, уточняется в Плане мероприятий по исполнению Соглашения по охране труда, ежегодно утверждаемому не позднее 30 марта.

6.4.3. Привлечение в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.4.4. Содействие уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда и учебы в БГУ. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель принимает незамедлительные меры к устранению нарушений.

6.4.5. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков работников.

6.4.6. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.4.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4.8. Приобретение и выдачу сертифицированных видов специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае необеспечения работника, в соответствии с установленными нормами, средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

6.4.9. Своевременное и качественное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда и мерам пожарной безопасности с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками, обучающимися, проходящими учебно-производственную практику в структурных подразделениях БГУ, при организации и проведении учебного процесса, походов, экспедиций, спортивных и культурно-массовых мероприятий в соответствии с нормативными требованиями.

6.4.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда».

6.4.13. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), в т.ч. углубленные медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н.

6.4.14. Обязательные психиатрические освидетельствования работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.4.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.4.16. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.4.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.4.18. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другой работы на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

6.4.19. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.4.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4.21. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку



работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Оборудует, в соответствии со ст. 223 ТК РФ, по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, гардеробные для хранения СИЗ, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; обеспечивает аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России, в местах размещения комендантов корпусов.

6.4.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.4.23. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы.

6.4.24. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

6.4.25. Обеспечивает температурный режим в рабочих и учебных помещениях в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами обеспечения учебного процесса. Сокращает продолжительность рабочего дня работающих в помещениях на четыре часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 14°–16°С. Прекращает работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них опускается ниже 14°С. Сокращает продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на 3 часа, если температура воздуха в этих помещениях находится в пределах 29°–31°С. Прекращает работу в учебных и производственных помещениях, если температура воздуха в них превышает 32°С. Учебные аудитории, лаборатории должны быть паспортизованы.

6.4.26. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

Не допускать применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №162.

Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993г. №105.

Снижать нормы выработки, нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо этих женщин переводить на другую работу, исключаящую воздействие

неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

6.4.27. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

-исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163;

-исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России № 7 от 7 апреля 1999г.;

-лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);

-исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;

-установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.4.28. Работодатель обеспечивает создание необходимых условий труда и режима работы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации инвалидов и лиц с ОВЗ.

6.5. Обязанности Работника в области охраны труда:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские

осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## 7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Стороны договорились, что:

7.1.1. Университет на возвратной основе может оказывать СНТ университета финансовую помощь в виде предварительной оплаты проектной документации, различных согласований, первичного авансирования начала строительства.

7.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

– в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети)  
– в размере 5000 рублей;

7.3. Работодатель обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере месячной заработной платы.

7.4. Работодатель осуществляет социальную поддержку неработающих пенсионеров по старости, расторгнувших трудовой договор с университетом по инициативе работника (собственному желанию) в связи с выходом на пенсию и проработавших в университете более 20 лет непрерывно. Социальная поддержка выражается в выделении материальной помощи четыре раза в год (к Новому году, 23 февраля (мужчины) или 8 марта (женщины), 1-му мая, к Дню пожилого человека – 01-го октября) в размере 500 руб. каждому. Ветеранам войны, тыла, блокадникам к 9 мая выделяется материальная помощь в размере 2000 рублей каждому.

7.5. Работодатель принимает на свои расходы обучение детей работников в ФГБОУ ВО «БГУ», при условии, что стаж работы работника в Университете не менее 15 лет, а для научно-педагогических работников, имеющих ученое звание профессора – не менее 5 лет.

В случае расторжения трудового договора с работником в период обучения его ребенка в ФГБОУ ВО «БГУ», в соответствии с п. 7.5. настоящего Коллективного договора, за работником сохраняется право, предусмотренное настоящим пунктом.

7.6. Работодатель премирует работников ФГБОУ ВО «БГУ»:

7.6.1. при достижении работником возраста 50 лет и далее каждые пять лет (55,60,65 т.д.):

- в размере месячной заработной платы – при наличии стажа работы в университете 15 лет и более в совокупности;
- в размере 0,5 месячной заработной платы – при наличии стажа работы в университете от 10 лет до 15 лет в совокупности.

7.6.2. при расторжении трудового договора с университетом по инициативе работника (собственному желанию) в связи с выходом на пенсию

при непрерывном стаже работы в БГУ от 10 лет и более в размере месячной заработной платы.

7.7. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками до достижения ими 15 летнего возраста и организует новогодние представления.

7.8. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение не менее, чем одного месяца, с тем, чтобы их заработок равнялся заработной плате на прежнем рабочем месте.

7.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в университете, за ним сохраняется его средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода.

## 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения, иных соглашений, Устава образовательной организации, положений Коллективного договора.

8.2. Профсоюз представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного Работодателя, являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей университета и структурных подразделений, других должностных лиц университета.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), работодатель учитывает мотивированное мнение соответствующих региональных (межрегиональных) и территориальных организаций Общероссийского Профсоюза образования.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу на период действия коллективного договора в бесплатное пользование помещение № 807 на 8 этаже 3 корпуса по адресу ул. Ленина, 11, отвечающее санитарно-

гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного профсоюзного органа, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, предоставляет стенд для размещения материалов профсоюзной организации в месте, удобном для ознакомления с ними работников Университета и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) работников университета.

8.5. Для обеспечения деятельности Профсоюза бесплатно предоставляются городской телефон № 5-00-00-8 и внутренний телефон 108, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи.

8.6. По заявке Профсоюза, поданной не менее чем за 2 дня, ему предоставляются при наличии транспортные средства для реализации общественных мероприятий работников ФГБОУ ВО «БГУ».

8.7. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд Профсоюза.

8.8. Работодатель перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы работников после удержания из нее НДФЛ (ст. ст. 30, 377 ТК РФ, ст. 11 Закона «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности») на основании личных письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

Перечисление таких взносов осуществляется ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст.8 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.ст. 8, 21, 32 Федерального закона «Об общественных объединениях» и устава профсоюза.

8.9. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.10. В соответствии со ст.372 ТК РФ обязанность по учету мнения профсоюзной организации работников ФГБОУ ВО «БГУ» у работодателя возникает при условии, если первичная профсоюзная организация, представляет интересы всех или большинства работников университета.

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, за жилищно-бытовым обслуживанием работников, члены Профсоюза, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

– беспрепятственно посещать и осматривать производственные помещения, отделы, мастерские, другие места работы в Университете;

– запрашивать у Работодателя документы, необходимые для осуществления своей деятельности;

– проверять работу предприятий торговли и общественного питания, расположенных на территории Университета, СКДЦ «Художественный».

8.12. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения по совершенствованию работы университета, предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Университета, регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

8.13. Работодатель обеспечивает участие с правом голоса председателя Профсоюза в составе Ученого совета университета.

8.14. Через средства массовой информации, имеющиеся в Университете, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения его органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.15. Работодатель не препятствует проведению в течение рабочего дня профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования с ним времени их проведения.

8.16. Работодатель не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.17. Работодатель обязуется осуществлять оплату труда председателя профсоюзного комитета в размере ставки доцента ФГБОУ ВО «БГУ» (ч. 7 ст. 377 ТК РФ).

8.18. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, представителям Профсоюза в комиссиях университета общественная работа учитывается при подведении итогов рейтинга до 500 баллов в год по представлению председателя Профсоюза ФГБОУ ВО «БГУ».

8.19. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.20. В случае, если имуществу профорганизации нанесен материальный ущерб по вине служб БГУ Работодатель обязуется возместить его в установленном действующим законодательством порядке.

8.21. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности БГУ и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

8.22. При рассмотрении индивидуального трудового спора работник вправе передать свои полномочия представителю Профсоюза.

8.23. Профсоюз вправе:

8.23.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза, настоящим Коллективным Договором.

8.23.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в пределах, установленных действующим законодательством.

8.23.3. Участвовать в работе комиссий БГУ по приватизации, реорганизации, ликвидации университета; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев; по проведению специальной оценки условий труда; по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года; организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

8.23.4. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной тяжёлой болезни, стихийных бедствий, смерти работников и в других случаях.

8.23.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в БГУ.

8.23.6. В случае достижения первичной профсоюзной организацией работников БГУ уровня представления интересов всех или большинства работников университета информировать об этом Работодателя в течение 3-х рабочих дней.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.2. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового Коллективного договора.

9.3. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством. Принятые сторонами дополнения и изменения к Коллективному договору оформляются Работодателем и представителем работников дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

9.4. Работники, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет средств БГУ.

9.5. Работодатель обязуется опубликовать текст настоящего Коллективного договора на сайте университета и издать 100 экземпляров в виде брошюры.

9.6. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и представитель работников отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников.

9.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.


9.9. Стороны договорились установить срок полномочий представителя работников БГУ на период действия настоящего коллективного договора.

9.10. В целях заключения коллективного договора на новый срок или сложения полномочий представителя работников в период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются провести Конференцию работников университета для определения нового представителя работников университета.

9.11. К настоящему договору прилагается Положение «Об оплате труда и выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников ФГБОУ ВО «БГУ»».



От работодателя:  
Ректор ФГБОУ ВО «БГУ»

  
А.П. Суходолов

От работников:

Представитель работников

  
И.С. Кородук