**Министерство науки и высшего образования**

**Российской Федерации**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Байкальский государственный университет»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ**

**ДОГОВОР**

срок действия коллективного договора   
с 01 января 2025 г. по 31 декабря 2027 г.

Иркутск, 2024 г.

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
   1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Байкальский государственный университет» (далее – ФГБОУ ВО «БГУ», Университет).

Настоящий коллективный договор заключен в Университете в целом, включая филиалы.

В филиалах Университета могут заключаться отдельные коллективные договоры, дополняющие настоящий коллективный договор.

* 1. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

работодатель – ФГБОУ ВО «БГУ» в лице исполняющего обязанности ректора Грибунова Олега Павловича, действующего на основании устава Университета, статьи 33 Трудового кодекса Российской Федерации;

работники ФГБОУ ВО «БГУ», от имени которых на основании статей 29, 30, 37 Трудового кодекса Российской Федерации выступает Первичная профсоюзная организация работников Байкальского государственного университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – ППОР БГУ) в лице председателя Саниной Людмилы Валерьевны, действующей на основании устава.

* 1. Настоящий коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024–2026 годы (далее – Отраслевое соглашение).
  2. Стороны обеспечивают исполнение всех обязанностей работодателя и работников и гарантируют права работников, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые и непосредственно связанные с ними отношения (далее – трудовое законодательство, акты трудового законодательства), Отраслевым соглашением.

Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым соглашением.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

В случае противоречия между актами трудового законодательства, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором применяются те нормы, которыми установлены большие гарантии прав работников.

Локальные нормативные акты Университета не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором. В случае противоречия между локальными нормативными актами Университета и настоящим коллективным договором применяются те нормы, которыми установлены большие гарантии прав работников.

* 1. Настоящий коллективный договор заключен по принципу наличия у него самостоятельного предмета правового регулирования, исключающего дублирование в тексте коллективного договора положений трудового законодательства, Отраслевого соглашения, носящих обязательный характер.

Несмотря на отсутствие в настоящем коллективном договоре положений, которые имеются в трудовом законодательстве или Отраслевом соглашении, данные положения подлежат непосредственному применению.

* 1. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии   
     с трудовым законодательством.

Принятые сторонами изменения к настоящему коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Если иное решение не будет принято Конференцией работников и обучающихся Университета, правом ведения коллективных переговоров по изменению настоящего коллективного договора, обладает ППОР БГУ.

Решение об изменении настоящего коллективного договора принимается Конференцией работников и обучающихся Университета.

* 1. Стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение настоящего коллективного договора, за исключением случаев, когда отдельные нормы коллективного договора не подлежат применению в соответствии с пунктом 1.4 настоящего коллективного договора.
  2. Настоящий коллективный договор подлежит утверждению Конференцией работников и обучающихся Университета, в случае утверждения вступает в силу с 01 января 2025 г. и действует   
     до 31 декабря 2027 г. (включительно). Вступление в силу настоящего коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, и может быть прекращен досрочно только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

* 1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Университета, Стороны при реализации настоящего коллективного договора пришли к соглашению:

– способствовать устранению избыточной отчетности работников и излишней регламентации основных производственных процессов в Университете;

– использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

– способствовать пропаганде традиционных семейных ценностей и здорового образа жизни среди работников и обучающихся Университета;

– разрабатывать программы поддержки молодых научно-педагогических кадров, предусматривая механизмы привлечения молодежи в число работников Университета, материальную поддержку молодых специалистов, содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту, развитию молодежного досуга, патриотического воспитания, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, а также внедрение института наставничества в Университете.

* 1. В целях повышения эффективности труда, поощрения работников по предложению Сторон в Университете:

– организуются и проводятся профессиональные конкурсы;

– формируются рейтинги структурных подразделений;

– вырабатываются критерии для поощрения работников путем размещения информации о них на доске Почета, для представления к награждению государственными, ведомственными и иными наградами;

– разрабатываются дополнительные формы морального поощрения работников, в том числе Книга Почета Университета, установление почетного звания «Ветеран Байкальского государственного университета» и т.п.

1. **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАНЯТОСТИ**
   1. Срочный трудовой договор педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы, заключается на срок, соответствующий сроку избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, который определяется ученым советом ФГБОУ ВО «БГУ» и должен составлять не менее трех лет, если иное не предусмотрено соглашением сторон трудового договора.
   2. Объем и виды планируемой учебной нагрузки педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на очередной учебный год доводятся до их сведения заведующим кафедрой не позднее 30 июня предшествующего учебного года. Объемы и виды учебной нагрузки могут быть скорректированы:

– по дисциплинам, преподаваемым обучающимся на первом курсе;

– в случаях кадровых изменений.

* 1. Каждому впервые принятому на работу в Университет работнику (независимо от его стажа работы в других организациях) устанавливается адаптационный период продолжительностью два месяца с даты принятия на работу, в течение которого к работнику не применяются дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины, совершенных с прямым умыслом (работник желал наступления негативных последствий в результате неисполнения, ненадлежащего исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей).
  2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению, поданному на имя ректора Университета, свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы. Оплата указанного времени производится так, как если бы в течение указанного времени работник присутствовал на рабочем месте и полностью исполнил трудовые (должностные) обязанности (выполнил нормы труда).
  3. В соответствии со статьей 178 ТК РФ устанавливается повышенный размер выходного пособия – в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора с работником в связи с:

– отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

– восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу ([пункт 2 части первой статьи 83](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100620&field=134&date=16.11.2021) ТК РФ);

– признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

– отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

* 1. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо работников, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

– работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

– одинокие матери, отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

– работники, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

– работники, проработавшие в ФГБОУ ВО «БГУ» свыше 15 лет;

– работники, имеющие детей в возрасте до 7 лет.

* 1. После продления срока действия трудового договора в случае, предусмотренном частью второй статьи 261 ТК РФ, женщине по ее заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком. В этом случае срок действия такого трудового договора подлежит продлению на период отпуска по уходу за ребенком. В случае если отпуск по уходу за ребенком завершается в течение учебного года, срок действия трудового договора также подлежит продлению до конца учебного года.

При этом срок трудового договора с такой женщиной (с учетом продлений в соответствии с абзацем первым настоящего пункта) не может превышать пяти лет.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в периоды, указанные в абзаце первом настоящего пункта, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

* 1. Работодатель за свой счет обеспечивает дополнительное профессиональное образование работников в случаях, когда получение такого образования в соответствии с законодательством является обязательным для продолжения трудовых отношений, подтверждения или повышения квалификации работников.

Гарантируется право на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Обеспечение дополнительного профессионального образования работников осуществляется на базе Университета или в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Вопросы организации и обеспечения дополнительного профессионального образования работников решаются коллегиальным органом, образованным в Университете.

* 1. Работодатель совместно с ППОР БГУ разрабатывает планы обеспечения занятости и социальной защиты высвобождаемых работников по запросу ППОР БГУ.

1. **РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В ЭТОЙ СФЕРЕ**
   1. В качестве общего правила в течение года в отношении работников с пятидневной 40-часовой рабочей неделей в правилах внутреннего трудового распорядка должен быть установлен такой режим рабочего времени, чтобы время окончания работы по пятницам было на один час ранее времени окончания работы в понедельник – четверг, а время перерыва для отдыха и питания с понедельника по четверг составляло 45 минут.

По соглашению сторон трудового договора работнику может устанавливаться режим рабочего времени (в пределах нормальной продолжительности рабочего времени), отличающийся от общих правил, установленных правилами внутреннего трудового распорядка.

* 1. Гарантируется право педагогических работников, замещающих должности, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора, а также педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, на выполнение обязанностей, связанных с научной, исследовательской работой, а также другой работой, не связанной с непосредственным взаимодействием с обучающимися и работниками Университета, за пределами Университета.

Указанные работники обязаны обеспечить свое присутствие на рабочем месте при проведении занятий в соответствии с установленным расписанием, а также не менее чем один раз в неделю для проведения очных консультаций с обучающимися в соответствии с установленным расписанием.

В рамках выполнения трудовых обязанностей, не требующих непосредственного присутствия на рабочем месте, преподаватели обязаны обеспечивать в пределах установленной продолжительности рабочего времени свое нахождение в пределах доступа сетей связи, обязаны отвечать на звонки и (или) электронные письма непосредственного руководителя и иных работников университета, электронные письма обучающихся. В случае вызова в пределах рабочего времени ректором, курирующим проректором, непосредственным руководителем преподаватель обязан явиться на рабочее место для выполнения трудовых обязанностей непосредственно на рабочем месте не позднее срока, требующегося в обычной ситуации для прибытия на рабочее место с места жительства (места фактического проживания), указанного работником в документах, хранящихся в личном деле работника в университете. Работник обязан информировать работодателя об изменении места жительства (места фактического проживания).

* 1. При установлении режима рабочего времени педагогических работников расчет норм времени осуществляется, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.
  2. Отдельным категориям педагогических работников решением ученого совета Университета могут устанавливаться сниженные нормативы учебной нагрузки.
  3. Руководствуясь постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», стороны пришли к соглашению о том, что любые работники Университета вправе осуществлять преподавательскую деятельность в Университете на основании отдельного трудового договора по совместительству или гражданско-правового договора в рабочее время по основному месту работы при условии выполнения установленных по основному месту работы норм (нагрузки) или выполнения в полном объеме возложенных на работника обязанностей по основной должности.

В этом случае работник соглашается, что невыполнение им установленных по основному месту работы норм (нагрузки) или невыполнение им в полном объеме возложенных на него обязанностей по основной должности не может быть обосновано осуществлением преподавательской деятельности. В случае возникновения риска невыполнения работником установленных по основному месту работы норм (нагрузки) или невыполнения работником в полном объеме возложенных на него обязанностей по основной должности работник обязан предложить работодателю (заказчику) изменить расписание учебных занятий или предложить расторгнуть соответствующий трудовой договор по совместительству или гражданско-правовой договор.

* 1. Положения статьи 95 ТК РФ, предусматривающие уменьшение на один час продолжительности рабочего дня или смены, применяются также в случаях, когда нерабочим праздничным дням предшествуют выходные дни.

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

Реализация указанного положения в отношении педагогических работников осуществляется в отношении иной, помимо учебной, нагрузки. Учебная нагрузка не сокращается.

* 1. Педагогическим работникам, пропустившим работу по причине временной нетрудоспособности более двух недель, нормативная учебная нагрузка пересчитывается пропорционально количеству календарных дней временной нетрудоспособности.
  2. Работники помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, освобождаются от работы по их заявлениям с сохранением места работы и заработной платы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при аттестации работника.

Помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, работникам предоставляется по их заявлению (с уточнением причины необходимости предоставления такого отпуска) дополнительный отпуск с сохранением места работы и заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней в следующих случаях:

* рождение ребенка (для мужчин);
* регистрация брака;
* смерть близких родственников (родители, дети, супруги, опекуны (попечители), лица, находящиеся под опекой или попечительством работника, либо иные лица, находящиеся на иждивении работника).

Дополнительный отпуск с охранением места работы и заработной платы предоставляется ежегодно также:

– работникам, имеющим двух несовершеннолетних детей, – продолжительностью 1 календарный день;

– работникам, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, – продолжительностью 3 календарных дня.

Если иное не предусмотрено законодательством, на период освобождения от работы или период дополнительного отпуска за работником сохраняется средняя заработная плата, рассчитываемая в порядке, установленном трудовым законодательством.

* 1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, 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) –7 календарных дней;

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

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

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

* 1. При составлении графика отпусков на очередной год с учетом учебных календарных графиков и при условии недопущения нарушения трудовых прав других работников работодатель гарантирует право супругов, работающих в Университете, на одновременный отпуск.
  2. Все работники Университета имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Основанием предоставления такого отпуска могут являться не только семейные обстоятельства, как это указано в статье 128 ТК РФ.

При этом в дополнение к случаям, указанным в статье 128 ТК РФ, обязанностью работодателя является предоставить по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

– в целях ухода за ребенком в возрасте от трех до четырех лет на срок до 30 календарных дней в году;

– в целях ухода за тяжело больным близким родственником (супругом, ребенком, в том числе совершеннолетним, родителем, бабушкой, дедушкой, родным братом, родной сестрой), нуждающимся в постороннем уходе по заключению врача, на срок до 60 календарных дней в году;

– в целях защиты диссертации ­на срок до 14 календарных дней непосредственно до и (или) после дня защиты диссертации (при условии, что диссертация выполнена в Университете в соответствии со сведениями, содержащимися в автореферате).

* 1. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечень которых устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.
  2. Продолжительность длительного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам в соответствии со статьей 335 ТК РФ, определяется по соглашению сторон трудового договора, но не может превышать один год.

Указанный отпуск предоставляется по соглашению сторон трудового договора.

Разделение указанного отпуска на части осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Длительный отпуск не подлежит продлению на основании листка нетрудоспособности.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск не предоставляется работникам, работающим по совместительству.

1. **РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ОПЛАТЫ ТРУДА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ В ЭТОЙ СФЕРЕ**
   1. Система оплаты труда работников Университета и регулирование этих вопросов установлены Положением об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ», являющимся приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

Приложение № 1 к настоящему коллективному договору применяется в филиалах Университета в пределах, установленных этим приложением, вопросы оплаты труда и премирования работников в филиалах регулируются отдельными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения работников (представительных органов работников) соответствующих филиалов.

* 1. Стороны пришли к соглашению о том, что в случае изменения законодательства, изменения организационных условий труда в Университете, а также в случае увеличения уровня оплаты труда (увеличение размеров окладов, установление новых видов компенсационных и (или) стимулирующих выплат) внесение изменений в Положение об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ» осуществляется решением ученого совета Университета, принимаемым по согласованию с представительным органом работников Университета.

С учетом объема подлежащих внесению изменений в Положение об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ» ученым советом Университета по согласованию с представительным органом работников может быть принято новое положение об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ».

При принятии нового положения об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ» или при внесении изменений в Положение об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ» не может допускаться:

– уменьшение размеров должностных окладов (тарифных ставок);

– прекращение выплат стимулирующего характера, конкретные размеры которых (в рублях, в процентах или в виде коэффициентов) установлены в Положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» и которые установлены на неопределенный срок, лицам, которым они были установлены до внесения соответствующих изменений (до принятия нового положения об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ»).

При принятии нового положения об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ» или при внесении изменений в Положение об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ» стороны исходят из необходимости сохранения достигнутого уровня оплаты труда работников Университета, обоснованности предлагаемых изменений.

Стороны пришли к соглашению о том, что в течение действия настоящего коллективного договора в случае снижения показателей численности приведенного контингента обучающихся в институте (факультете), объема нагрузки кафедры, размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в зависимости от указанных показателей, не снижаются, работнику продолжает выплачиваться соответствующая выплата стимулирующего характера в ранее установленном размере.

* 1. Стороны пришли к соглашению о том, что Положение об оплате труда и премировании работников ФГБОУ ВО «БГУ» продолжает свое действие как самостоятельный локальный нормативный акт, независимо от сроков действия настоящего коллективного договора.
  2. В Университете устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы – 1 и 16 число месяца.

В случае, если указанный выше день выплаты заработной платы является выходным или приходится на нерабочий праздничный день, выплата заработной платы осуществляется в рабочий день, предшествующий указанному дню.

Работодатель вправе выплачивать заработную плату ранее установленных выше сроков.

* 1. Выплата заработной платы осуществляется исключительно в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на банковский счет работника в кредитной организации, указанный в заявлении работника. Работодатель не вправе ограничивать работников в выборе кредитной организации.

При реализации настоящего пункта учитываются положения законодательства Российской Федерации о национальной платежной системе.

* 1. Работодатель принимает на себя обязательства по оплате расходов на оказание банковских услуг по обслуживанию карт банками при перечислении заработной платы работникам.
  2. На период действия настоящего коллективного договора в дополнение к Положению об оплате труда работников ФГБОУ ВО «БГУ» устанавливаются следующие дополнительные гарантии в сфере оплаты труда работников Университета:

– работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в Университете вследствие сокращения численности или штата работников, а также работникам, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, и которые в связи с этим были переведены на нижеоплачиваемую работу в Университете, в течение месяца со дня перевода выплачивается надбавка к должностному окладу, размер которой определяется таким образом, чтобы размер заработной платы работника за указанный период равнялся его заработной плате по предыдущей должности (профессии).

* 1. Вопросы оказания материальной помощи работникам Университета, бывшим работникам Университета, а также членам семьи погибшего (умершего) работника Университета регулируются локальным нормативным актом Университета, принимаемым по согласованию с представительным органом работников.

Работодатель гарантирует оказание материальной помощи:

– работнику в связи со смертью супруга, супруги, родителей, детей работника – в размере 5000 рублей;

– бывшим работникам Университета, являющимся неработающими пенсионерами, последним местом работы которых является Университет, при условии наличия у них общего стажа работы в Университете не менее 20 лет к Новому году (1 января), к Дню защитника Отечества (23 февраля) (мужчинам), к Международному женскому дню (8 марта) (женщинам), к Празднику Весны и Труда (1 мая), к Дню пожилого человека   
(1 октября) – в размере 500 рублей, если больший размер не предусмотрен решением ученого совета Университета;

–– бывшим работникам Университета, являющимся неработающими пенсионерами, последним местом работы которых является Университет, при условии наличия у них общего стажа работы в Университете не менее 20 лет, являющимся ветеранами Великой Отечественной войны (статья 2 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»), к Дню Победы (9 мая) – в размере 5000 рублей, если больший размер не предусмотрен решением ученого совета Университета.

* 1. В дополнение к установленным случаям оказания материальной помощи работодатель обязуется:

– выплачивать работникам, пострадавшим в результате несчастного случая, связанного с производством, единовременную денежную компенсацию в размере месячной заработной платы. Компенсация предоставляется на основании заявления работника;

– выплачивать единовременную денежную компенсацию, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье работника, погибшего (умершего) в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере месячной заработной платы погибшего (умершего) работника;

– выплачивать материальную помощь семье на погребение умершего (погибшего) работника в размере 15 000 рублей.

* 1. Стороны пришли к соглашению:

– об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Отраслевому соглашению;

– об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации, или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего Союза ССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;

– об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего Союза ССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения от 15 апреля 1994 г. «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов»;

– о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – на один год;

б) за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости или до наступления срока ее назначения досрочно;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, ‑ на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переводе на работу в Университет в связи с сокращением численности или штата работников другой образовательной организации, или ликвидации другой образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – на 6 месяцев.

1. **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**
   1. Работодатель принимает на свои расходы обучение детей работников Университета в ФГБОУ ВО «БГУ» при условии, что общий стаж работы работника в Университете составляет не менее 15 лет, а для научных и 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» за бывшим работником сохраняется указанная гарантия.

* 1. Работодатель принимает на свои расходы обучение работников Университета, для которых Университет является основным местом работы, в ФГБОУ ВО «БГУ» по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения.

Указанная гарантия прекращает свое действие в случае увольнения работника из Университета, в том числе в случае увольнения из Университета по основному месту работы и продолжению работы в Университете на условиях совместительства.

* 1. Работодатель обеспечивает детей работников Университета новогодними подарками до достижения детьми возраста 16 лет, а также, если законодательством не введены ограничения на проведение массовых мероприятий, организует новогодние представления для детей работников Университета.
  2. При направлении работника в служебную командировку работодатель обеспечивает сохранение за ним среднего заработка не только за дни работы по графику, установленному в Университете, а за все календарные дни, в течение которых работник находился в служебной командировке.
  3. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или учредителя Университета, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.
  4. Стороны пришли к соглашению о том, что в течение срока действия настоящего коллективного договора по инициативе одной из сторон они рассматривают вопрос о направлении средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, оздоровление работников и обучающихся Университета, добровольное медицинское страхование работников, развитие социальной сферы, в том числе строительство жилья.

1. **ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА**
   1. 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.
   2. Стороны заключили Соглашение об охране труда в ФГБОУ ВО «БГУ», являющееся приложением № 2 к настоящему коллективному договору.
2. **ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН РАБОТНИКОВ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**
   1. Стороны пришли к соглашению о том, что в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в качестве представительного органа работников в период действия настоящего коллективного договора, если иное решение не будет принято Конференцией работников и обучающихся Университета, действует ППОР БГУ.

Решения ППОР БГУ в качестве представительного органа работников принимаются в порядке, установленном ППОР БГУ.

От имени представительного органа работников правом подписи на локальных нормативных правовых актах обладает председатель ППОР БГУ.

* 1. Работодатель гарантирует права профсоюзных организаций, действующих в Университете, в частности ППОР БГУ, а равно иных профсоюзных организаций, созданных работниками Университета.
  2. На период действия коллективного договора работодатель бесплатно предоставляет ППОР БГУ 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 доступ в сеть «Интернет».

Работодатель обеспечивает за свой счет охрану и уборку указанного помещения, предоставляет стенд для размещения материалов профсоюзной организации в месте, удобном для ознакомления с ними работниками Университета.

Работодатель бесплатно обеспечивает ППОР БГУ пользование электронной и факсимильной связью, включая услуги междугородной и международной связи.

По заявке ППОР БГУ, поданной не менее чем за два дня, ей предоставляются при наличии транспортные средства для реализации общественных мероприятий работников Университета.

Работодатель бесплатно предоставляет ППОР БГУ помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) в согласованные дату и время.

Работодатель производит бесплатно машинописные, множительные и переплетные работы для нужд ППОР БГУ.

По соглашению с ППОР БГУ работодатель обеспечивает другие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

По соглашению с ППОР БГУ работодатель перечисляет ППОР БГУ денежные средства на санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, добровольное медицинское страхование работников университета, развитие социальной сферы, в том числе на реализацию общественных мероприятий, культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную и иную работу, выполняемую в том числе в интересах работников, не являющихся членами ППОР БГУ.

* 1. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление на счет ППОР БГУ членских взносов на основании письменных заявлений работников Университета.
  2. Если заработная плата председателя ППОР БГУ, получаемая им по замещаемой в Университете должности, ниже заработной платы по ставке доцента, работодатель обязуется выплачивать такому работнику надбавку в размере, обеспечивающем доведение его заработной платы до ставки доцента без учета повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера.

В случае работы председателя ППОР БГУ на освобожденной основе работодатель обязуется перечислять ППОР БГУ средства на оплату труда председателя ППОР БГУ из расчета его заработной платы в месяц по ставке доцента без учета повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера.

* 1. Работодатель гарантирует участие представителей ППОР БГУ в работе комиссий по приватизации, реорганизации, ликвидации Университета, по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев, по проведению специальной оценки условий труда, по проверкам готовности Университета к началу учебного года.
  2. Гарантируется участие представителей ППОР БГУ с правом решающего голоса в качестве членов ученых советов (советов) Колледжа Байкальского государственного университета, институтов, факультета.
  3. ППОР БГУ вправе бесплатно информировать работников о своей работе через средства массовой информации, учредителем которых выступает Университет. Для реализации этого права Университет в том числе использует свое право на публикацию обязательных сообщений в средствах массовой информации.
  4. Гарантируется право ППОР БГУ выдвигать кандидатуры работников на награждение государственными, ведомственными и иными наградами, на присвоение почетных званий, а также на иное поощрение работников.
  5. Работодатель обязуется по запросам ППОР БГУ проводить с ней консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий.
  6. В случае создания в Университете других профсоюзных организаций им обеспечиваются равные с ППОР БГУ права, которые конкретизируются в соглашениях между Университетом и соответствующими профсоюзными организациями.

1. **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
   1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется:

– работодателем – постоянно в рамках текущей деятельности, а также при проведении проверочных мероприятий структурным подразделением, уполномоченным на контрольно-ревизионную работу в Университете;

– ППОР БГУ и другими профсоюзными организациями – в порядке и формах, установленных в соответствии с законодательством, регулирующим деятельность профсоюзных организаций, учредительными документами соответствующих профсоюзных организаций.

* 1. Работодатель обязуется рассматривать замечания и предложения по вопросам выполнения настоящего коллективного договора, данные представительным органом работников, профсоюзными организациями, в месячный срок со дня получения таких замечаний и предложений, обеспечивать восстановление нарушенных прав и законных интересов работников и информировать об этом профсоюзную организацию, которой даны соответствующие замечания и предложения.
  2. Отчет о выполнении настоящего коллективного договора представляется совместно представителем работодателя и ППОР БГУ на Конференции работников и обучающихся Университета не ранее октября 2027 г. и не позднее декабря 2027 г.
  3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее чем за три месяца до дня окончания действия настоящего коллективного договора.

Для этих целей работодатель обязуется инициировать созыв Конференции работников и обучающихся Университета.

* 1. Работодатель и работники несут ответственность за невыполнение настоящего коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.
  2. Работодатель обеспечивает размещение текста настоящего коллективного договора со всеми приложениями в свободном доступе на сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**ПОДПИСИ СТОРОН**

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель** | **Работники** |
|  |  |
| Исполняющий обязанности ректора  федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Байкальский государственный университет»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.П. Грибунов  М.П. | Председатель Первичной профсоюзной организации работников Байкальского государственного университета Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Санина  М.П. |