

Директор  
Бурятского филиала  
Образовательного учреждения  
профсоюзов высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений»

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
преподавателей и сотрудников  
Образовательного учреждения  
профсоюзов высшего образования  
«Академия труда и социальных  
отношений»



А.З. Бадмаев

Е.Ю. Черных



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР БУРЯТСКОГО ФИЛИАЛА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»  
НА 2017-2019 ГОДЫ

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании сотрудников Бурятского филиала ОУП ВО «АТиСО»

23 декабря 2016 г.

Улан-Удэ, 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ 2 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ФИЛИАЛА ПО ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ

РАЗДЕЛ 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

РАЗДЕЛ 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАЗДЕЛ 5 ОПЛАТА ТРУДА

РАЗДЕЛ 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

РАЗДЕЛ 7 ОХРАНА ТРУДА

РАЗДЕЛ 8 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

РАЗДЕЛ 9 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ

ОРГАНИЗАЦИИ

РАЗДЕЛ 10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЯ

## РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Бурятского филиала Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее Договор) заключен между Бурятским филиалом Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее - Работодатель, Филиал), в лице директора Бадмаева Андрея Захаровича, с одной Стороны, и работниками Бурятского филиала Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее - Работники), в лице Председателя местной общественной организации - Первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников Бурятского филиала Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Черных Елены Юрьевны, с другой Стороны.

1.2. Представительным органом работников в процессе реализации положений настоящего Договора является Профсоюзный комитет местной общественной организации - Первичной профсоюзной организации профессорско - преподавательского состава и сотрудников Бурятского филиала Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее - Профком).

1.3. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в следующих целях: защита социально-трудовых прав и интересов работников Филиала, реализация принципов социального партнерства в Филиале, обеспечение работникам дополнительных по отношению к предусмотренным трудовым законодательством гарантий и компенсаций, содействие эффективной работе, создание и сохранение благоприятной деловой атмосферы в коллективе, повышение уровня доходов работников.

1.4. Предметом настоящего Договора являются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, предоставляемые Работодателем с учетом финансово-экономического положения Филиала.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Филиала.

1.6. Настоящий Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудовых отношений, а также в соответствии с федеральными, межрегиональными, региональными и отраслевыми соглашениями.

1.7. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.8.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования Конституции Российской Федерации, трудового законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере трудовых отношений, а также федеральных, межрегиональных, региональных и отраслевых соглашений, условия настоящего Договора;

- добиваться стабильности финансово-экономического положения Филиала;

- поддерживать существующий уровень заработной платы работников и стремиться к его повышению;

- поддерживать существующий уровень социальных гарантий и стремиться к его расширению;

- обеспечивать эффективную организацию труда, его безопасность;

- создавать условия для повышения профессиональной квалификации работников;

- информировать работников об основных направлениях деятельности и перспективах развития Филиала;

- в случае отказа от предоставления каких-либо социальных льгот и/или гарантий, предусмотренных настоящим Договором, мотивированного отсутствием финансовых возможностей, предоставлять Профкому документы, подтверждающие соответствующее финансово-экономическое состояние Филиала;

- внедрять в работу Филиала современные системы управления и информационные технологии;

- обеспечивать участие Профкома в разработке и принятии текущих и перспективных концепций развития Филиала, социальных программ и планов;

- своевременно рассматривать вопросы обеспечения деятельности Профкома, а также оказания материальной помощи работникам.

#### 1.8.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- способствовать повышению эффективности деятельности Филиала, в частности, путем внесения в Профком предложений по совершенствованию всех направлений ее работы;

- совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию;

- поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать во время работы нормы этики и нравственности;

- сохранять и укреплять деловую репутацию Филиала.

1.9. В случае, если в период действия настоящего Договора, стороны федеральных, межрегиональных, региональных или отраслевых соглашений внесут в их содержание существенные изменения, касающиеся льгот и преимуществ для работников или условий труда, Работодатель и Профком обязуются в течение месяца с момента вступления таких изменений в силу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации начать процедуру коллективных переговоров с целью внесения соответствующих изменений в настоящий Договор.

1.10. Работодатель рассматривает предложения Профкома по порядку организации труда, улучшению условий труда, а также по изменениям локальных нормативных актов Филиала в течение десяти дней с момента их поступления.

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома. Споры между Работодателем и Профкомом по принятию локальных нормативных актов, требующих учета мотивированного мнения Профкома, разрешаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.12. Локальные нормативные акты Филиала не могут содержать условий, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или настоящим Договором. Если такие условия включены в локальный нормативный акт или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.13. Обсуждение и утверждение настоящего Договора осуществляется на совместном заседании Ученого совета Филиала и Профкома. Договор подписывают Директор Филиала и Председатель Первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель и Профком в течение 30 дней со дня вступления в силу настоящего Договора назначают лиц, непосредственно ответственных за выполнение его условий, и создают постоянно действующую Совместную комиссию по контролю за выполнением условий договора, которая не менее двух раз в год (в сентябре и марте) на общем собрании сотрудников предоставляют отчет о выполнении настоящего Договора.

## РАЗДЕЛ 2 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ФИЛИАЛА ПО ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ

2.1. Основными целями и задачами Филиала являются:

- подготовка бакалавров с высшим образованием в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования с выдачей документа об образовании;
- профессиональная переподготовка специалистов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование;
- подготовка специалистов по программам дополнительного профессионального образования;
- проводить обучение профсоюзных кадров по квоте Федерации независимых Профсоюзов России, согласно приказу Ректора Академии.

2.2. Профессорско-преподавательский состав Филиала обязуются:

- выполнять учебную, научно-исследовательскую, методическую и другие виды работ на высоком профессиональном уровне;
- широко использовать в обучении эффективные, в т.ч. информационные технологии;
- постоянно повышать свой научный уровень;
- вести работу по пропаганде деятельности Филиала, вовлечению в учебу новых студентов, слушателей.
- выполнять в установленном порядке научные исследования для Правительства Республики Бурятия, Союза «Объединения организаций профсоюзов РБ», его членских организаций, министерств, ведомств, организаций (предприятий, учреждений), международных организаций по договорам, широко использовать результаты исследований в учебном процессе;
- разрабатывать рабочие программы дисциплин, учебно-методические пособия, деловые игры, программно-методические комплексы, компьютерные программы, тесты и т.д.;

- активно участвовать в проведении воспитательной, оздоровительной, культурно-массовой работы с обучающимися в Филиале, быть в этом для них примером и образцом.

2.3. Представитель Работодателя обязуется обеспечивать стабильную работу Филиала, создавать необходимые условия для деятельности коллектива и социально-экономического развития Филиала с целью обеспечения достойного уровня жизни профессорско-преподавательского состава и сотрудников.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- укреплять трудовую и исполнительскую дисциплину, а также способствовать повышению профессионального мастерства и компетенции работников, обеспечению режима экономии ресурсов, сохранности оборудования, инвентаря, зданий и сооружений;

- представлять, и защищать интересы научно-педагогических работников и сотрудников Филиала на Ученом совете при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных проблем, по желанию работников представлять их интересы в индивидуальных и коллективных спорах, вносить на рассмотрение Работодателя вопросы, связанные с несоблюдением положений Коллективного договора, других нормативных актов и добиваться их решения;

- осуществлять контроль за соблюдением положений Коллективного договора и законодательства о труде РФ.



## РАЗДЕЛ 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель и Профсоюзный комитет исходят из необходимости добиваться обеспечения эффективной деятельности коллектива без высвобождения работников или с минимальными сокращениями, с точным соблюдением Трудового кодекса РФ.

3.2. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением в 2-х экземплярах письменного трудового договора с работником в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, с возможным прохождением работником испытания (ст.70 Трудового кодекса РФ). Срочный трудовой договор (ст.58 и 59 Трудового кодекса РФ) в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, заключается с профессорско-преподавательским составом и научными работниками в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.12.2014 г. № 1536.

3.4. Работодатель совместно с работником и с учетом предложений руководителей структурных подразделений Филиала определяет условия трудового договора.

3.5. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения между работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

3.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключаемого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях и порядке, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников Работодатель обязан действовать в соответствии со статьями 82, 373,374,376 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение в течение одного календарного года обоих супругов, работающих в Филиале, при наличии у них несовершеннолетних детей.

3.9. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников Работодатель с учетом финансово-экономического положения Филиала по предложению руководителя соответствующего структурного подразделения и с учетом мнения Профкома выплачивает

выходное пособие (дополнительно к установленному законодательством) лицам, проработавшим в Филиале:

- от 5 до 15 лет – 30 % от должностного оклада;
- от 15 до 20 лет – 50 % должностного оклада;
- свыше 20 лет – 100 % должностного оклада.

3.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий работников, указанных в трудовом законодательстве Российской Федерации, предоставляется:

- работникам, проработавшим в Филиале более 5 лет;
- работникам предпенсионного возраста (женщинам - от 52 до 54 лет, мужчинам - от 57 до 59 лет);
- одиноким матерям и отцам;
- работникам, имеющим на иждивении 2 и более детей.

3.11. Работодатель обязуется не проводить сокращение штата работников в течение учебного года.

## РАЗДЕЛ 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется трудовым законодательством, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Филиала.

Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю, педагогических работников - не более 36 часов в неделю.

4.2. Работнику с учетом мнения Профкома на основании его личного заявления может устанавливаться неполный рабочий день, при этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

4.3. Периоды ежегодных отпусков работников определяются графиком отпусков Филиала. При составлении графика отпусков Работодатель исходит из интересов работника и своих возможностей. График составляется специалист по кадрам и утверждается директором Филиала с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель гарантирует работнику предоставление отпуска в соответствии с графиком. В случае отказа работника уходить в отпуск в соответствии с графиком, он имеет право перенести его на любое время по согласованию с непосредственным руководителем Филиала.

4.4. Работодатель уведомляет работника о времени начала отпуска в письменной форме не позднее чем за две недели до его наступления.

4.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные локальными нормативными актами Филиала, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.6. Работа с ненормированным рабочим днем компенсируется предоставлением работнику Филиала дополнительного оплачиваемого отпуска. В соответствии со Ст. 119 Трудового кодекса РФ, в качестве

компенсации за работу во внеурочное время предоставлять при соответствующем представлении руководителя структурного подразделения дополнительный отпуск в количестве до 7 календарных дней следующим категориям должностей с ненормированным рабочим днем:

1. Заведующий библиотекой
2. Специалисты по УМР
3. Специалист по кадрам
4. Инженер по ИТ

4.7. Работодатель предоставляет работникам по их личному заявлению дополнительные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетания работника или его детей – 3 дня;
- рождения у работника (отца) ребенка – 3 дня;
- переезда на новое место жительства – 2 дня;
- смерти близких родственников – 3 дня;
- тяжелой болезни члена семьи работника (супруг(а), родители, дети) – 2 дня;
- одному из родителей школьников младших классов – 1 сентября;
- в других исключительных случаях на усмотрение Работодателя.

4.8. Всем работникам женского пола, а также работникам мужского пола, воспитывающим детей до 14 лет без супруги, по письменному заявлению и по согласованию с непосредственным руководителем структурного подразделения предоставляется один раз в два месяца оплачиваемый свободный от работы день. Подписанное Работодателем письменное заявление передается в отдел кадров Филиала. Неиспользованные дни в конце учебного года не суммируются и к отпуску не прибавляются.

4.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью

суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.10. Предоставлять работникам Филиала (кроме ППС и сотрудников, занимающих руководящие должности) дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х рабочих дней, не имеющим в календарном году потерь рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью.

## РАЗДЕЛ 5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Труд работников оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», в котором предусматриваются размеры должностных окладов, система доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, система премирования. Работодатель гарантирует своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии с настоящим Договором.

5.2. Работодатель обеспечивает работникам должностной оклад не ниже минимального размера заработной платы, установленного по Республике Бурятия.

5.3. Работодатель выплачивает заработную плату работникам не реже двух раз в месяц - 18-го числа за первую половину месяца и 5-го числа - за вторую половину предыдущего месяца. При этом выплата заработной платы за первую половину месяца составляет не менее 40% от должностного оклада, стимулирующих выплат и надбавок за стаж работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.4 Ежемесячно выдавать работникам Филиала расчетные листки с указанием размера заработной платы и удержанных налогов.

5.5 Выплачивать сотрудникам отпускные за ежегодный отпуск, не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.6. Работодатель может устанавливать надбавки стимулирующего характера к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда работников Академии.

5.7. Профком имеет право давать Работодателю предложения о премировании отдельных или всех работников Филиала. В случае отказа от премирования Работодатель обязан предоставить Профкому мотивированное заключение.

5.8. Работодатель обеспечивает выдачу заработной платы в бухгалтерии Филиала или по письменному заявлению работника перечисляет заработную плату на указанные им счета в банках, в том числе с использованием именных зарплатных пластиковых карт.

5.9. Работодатель с учетом мнения Профкома индексирует должностные оклады работников Филиала на начало нового учебного года. В таком случае процент индексации не может быть ниже индекса потребительских цен, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Обеспечить профессорско-преподавательскому составу оплату сверх нормативной учебной нагрузки (при условии выполнения утвержденной учебной нагрузки) по установленным ставкам почасовой оплаты при условии выполнения учебной нагрузки всеми штатными преподавателями кафедры.

5.10.2. Производить доплаты за ученые звания и степени, звания «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ», «Заслуженный экономист РФ», «Заслуженный юрист РФ», «Заслуженный работник социального обеспечения»; награжденным нагрудным знаком «Почетный работник высшего образования РФ», получившим государственные награды в период работы в Филиале.

5.10.3. Производить доплаты за увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с законодательством (ст.151 ТК РФ).

5.10.4. Ежегодно производить в пределах финансовых возможностей Филиала премирование сотрудников по результатам работы.

5.10.5. Выплачивать работникам надбавки с учётом общего стажа работы, которые рассчитывается на основе установленного оклада по штатному расписанию или определенного в соответствии с запланированной индивидуальной учебной нагрузкой, ее структурой и расчетной ставкой.

Шкала надбавок, учитывающая общий стаж работы в Филиале:



5 лет - 5%

10 лет и более - 10%

5.10.6. В случае болезни преподавателя кафедры Филиала уменьшить установленный ему объем годовой учебной нагрузки соответственно длительности болезни; оплату производить по фактически отработанному периоду.

5.10.7. Выплачивать юбилярам, отработавшим в Филиале не менее 5 лет премии в размере оклада.

Считать юбилейными датами:

- для мужчин — 45, 50, 60,65,70,75 лет и далее каждые 5 лет;
- для женщин – 45, 50,55,60,65,70,75 лет и далее каждые 5 лет.

5.10.8. Ежегодно обсуждать на заседании Ученого совета проект плана экономического развития Филиала на очередной год.

5.10.9. Регулярно информировать Ученый совет с участием Профсоюзного комитета о фактическом расходовании средств, предложениях по корректированию финансового плана.

5.10.10. Установить размер суточных при командировках по РФ не менее 700 рублей.

5.10.11. За непрерывный стаж работы в Филиале награждать Почетной грамотой и денежной премией в размере:

- 5 лет - до 0,5 МРОТ
- 10 лет - до 1 МРОТ
- 15 лет- до 1,5 МРОТ.

## РАЗДЕЛ 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель при наличии финансовой возможности может оказывать материальную помощь работнику на диагностическое обследование и лечение в стационаре в особо сложных случаях.

6.2. Работодатель и Профком обязуются оказывать содействие работникам Филиала в приобретении путевок на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных учреждениях профсоюзов.

6.3. Работодатель и Профком при наличии финансовой возможности один раз в календарный год оплачивают расходы на путевки в детские оздоровительные лагеря из расчета до 10 000 рублей на одну путевку для одного ребенка работника Филиала.

6.4. Работодатель и Профком обеспечивают детей работников дошкольного и школьного возраста билетами на новогодние елки и подарками на Новый год.

6.5. Работодатель с учетом мнения Профкома объявляет благодарность и награждает почетными грамотами Филиала, Академии и ФНПР, представляет к государственным наградам и званиям, наградам ФНПР отличившихся в труде, профсоюзной и общественной работе работников.

6.6. Работодатель при рождении у работника ребенка выплачивает ему материальную помощь в размере не менее одного должностного оклада в зависимости от финансового положения Филиала.

6.7. Работодатель с учетом мнения Профкома при увольнении в связи с уходом на пенсию при наличии финансовой возможности выплачивает работнику денежное вознаграждение в следующих размерах в зависимости от стажа работы в Филиале:

- от 15 до 20 лет - в размере одного должностного оклада;
- свыше 20 лет - от двух до трех должностных окладов.

6.8. Исходя из финансовых возможностей, Работодатель и Профком ко Дню пожилого человека оказывают материальную помощь пенсионерам - бывшим работникам Филиала.

6.9. Работодатель ежемесячно отчисляет Профкому денежные средства в размере 75% от 1% от фонда оплаты труда на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу среди работников Филиала и членов их семей, а также на материальную помощь членам профсоюза Филиала.

6.10. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случае смерти близких родственников (мужа, жены, родителей и детей работников) с учетом финансового положения Филиала.

6.11. Работодатель может осуществлять льготное обучение работников и их детей, поступивших в Филиал, с учетом плана целевой подготовки кадров, специально разработанных локальных нормативных актов и при наличии финансовых возможностей Филиала.

6.12. Работодатель с учетом финансово-экономического положения и в соответствии с законодательством Российской Федерации выделяет на обучение работников, повышение их квалификации и их участие в научных и научно-практических мероприятиях.

6.13. Работодатель гарантирует бесплатные публикации в журнале «Труд и социальные отношения» для работников Филиала.

## РАЗДЕЛ 7 ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны исходят из того, что Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда в Филиале в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2. Работодатель и Профком обязуется:

7.2.1. Ежегодно предусматривать в смете расходов Филиала выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на оказание образовательных услуг (ст. 226 ТК РФ).

7.2.2. Обеспечивать поддержание микроклимата помещений, должного освещения и излучения электромагнитных полей в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Осуществлять с учетом финансово-экономического положения Работодателя профилактический и косметический ремонт: учебных, административных помещений, системы отопления, вентиляции, горячего водоснабжения и водопровода в период подготовки к новому отопительному сезону, а также системы освещения.

7.2.4. Реализовывать мероприятия по повышению эффективности использования энерго-, тепло- и водоресурсов.

7.2.5. Проводить инструктаж по охране труда для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу. Не допускать к работе лиц, не прошедших соответствующий инструктаж.

7.2.6. Работники, чья работа не связана с использованием технических средств, освобождаются от прохождения первичного и повторного инструктажа по охране труда. Перечень должностей таких работников утверждается приказом Филиала.

7.2.7. Обеспечить работников инструкциями по охране труда в соответствии с занимаемой должностью.

7.2.8. Разработать профилактические мероприятия по созданию условий труда на рабочих местах, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.9. Ежегодно утверждать Соглашение об охране труда, в котором предусматривать комплекс мероприятий, необходимых для обеспечения безопасных условий и охраны труда в Филиале.

7.2.10. Обеспечивать за счет Филиала рабочей одеждой работников, характер работы которых связан с уборкой помещений, обслуживанием компьютерных классов, строительством, капитальным, косметическим и профилактическим ремонтом, ремонтом имущества Филиала, перевозкой и переносом имущества Филиала, комплектованием, обработкой и работой с библиотечным фондом.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Филиала, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению промышленной, пожарной и экологической безопасности.

7.3.2. Бережно относиться к имуществу Филиала и незамедлительно сообщать руководству о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Филиала.

7.3.3. Содействовать экономии электроэнергии, воды и других потребляемых ресурсов.

7.3.4. Своевременно информировать руководителя структурного подразделения или руководство Филиала о неисправностях, поломках, ненадлежащем состоянии технических средств, рабочих помещений, аудиторного фонда, а также о любых нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим.

## РАЗДЕЛ 8 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. В целях адаптации молодых работников к работе в Филиале, их вовлечения в профсоюзную жизнь и усиления их социальной защищенности Стороны Коллективного договора договорились установить дополнительные гарантии для работников, не достигших 35-летнего возраста.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Создать при Профкоме комиссию по работе с молодежью.

8.2.2. Активно защищать социальные права и гарантии молодых работников.

8.2.3. Проводить работу по привлечению молодых работников к профсоюзной деятельности и проводимым Профкомом мероприятиям.

8.3. Молодым работникам Филиала в соответствии с локальными нормативными актами Филиала и с учетом финансового положения организации, с учетом мнения Профкома могут быть предоставлены льготы по оплате стоимости обучения в размере до 100%.

## РАЗДЕЛ 9 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Местная общественная организация - Первичная профсоюзная организация преподавателей и сотрудников Бурятского филиала ОУП ВО «АТиСО» представляет и защищает социально-экономические права и интересы работников, в том числе по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также представляет интересы работников в коллективных переговорах.

9.2. Профком как представительный орган работников:

9.2.1. содействует присущими профсоюзам методами и средствами эффективной работе Филиала, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины;

9.2.2. контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего Коллективного договора;

9.2.3. через средства массовой информации, имеющиеся в Филиала, информирует работников о деятельности Профкома, оповещает о предстоящих мероприятиях, проводимых им.

9.3. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профсоюзному комитету всю необходимую информацию по вопросам жизни коллектива.

9.4. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому: помещение с соответствующей мебелью, телефон, сейф, компьютер и другие технические средства, а также помещения для проведения массовых мероприятий, собраний (конференций) членов профсоюза или коллектива работников.

9.5. Работодатель на основании статьи 377 Трудового кодекса РФ ежемесячно до 10 числа следующего месяца выдает Первичной профсоюзной

организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений в размере одного процента от заработной платы.

9.6. По решению Работодателя Председатель Первичной профсоюзной организации и члены Профкома, имеющие трудовые отношения с Филиалом, могут быть премированы за вклад в развитие социального партнерства.

9.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9.8. На время профсоюзной учебы члены Профкома освобождаются от работы с сохранением заработной платы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными Профкомом и согласованными с Работодателем.

9.9. Работодатель обязуется:

9.9.1. Освободить от работы с сохранением среднего заработка работников Филиала, являющихся членами Профсоюза, на время участия в качестве делегатов в работе конференций, собраний, а также для участия в проводимых семинарах, совещаний и других профсоюзных мероприятий.

9.9.2. По приглашению Профкома участвовать в его заседаниях и предоставлять информацию по вопросам выполнения основных разделов Коллективного договора, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, промышленной санитарии и др.

9.9.3. Содействовать участию работников в санкционированных органами власти профсоюзных акциях, которые проводятся по решению вышестоящих профсоюзных органов или Профкома и направлены на защиту социальных и профессиональных прав и интересов работников.

9.10. Профком обязуется:

9.10.1. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя. 9.10.2. В течение срока действия настоящего Коллективного



договора при выполнении двусторонних обязательств отказаться от организации забастовок.

9.11. В случае возникновения разногласий Работодатель и Профком обязуются использовать примирительные процедуры для урегулирования разногласий, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.12. Стороны оказывают всемерное содействие и помощь студенческой профсоюзной организации.

## РАЗДЕЛ 10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. В случае если по истечении срока действия настоящего Коллективного договора Сторонами не будет заключен новый договор, то до вступления в силу нового Коллективного договора действие настоящего Коллективного договора пролонгируется на срок не более трех лет.

10.2. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания. Работодатель обеспечивает ознакомление всех вновь поступающих работников с настоящим Коллективным договором под роспись до подписания трудового договора. Профком разъясняет работникам положения Коллективного договора, содействует реализации их прав, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

10.3. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с изменениями законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.4. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

10.5. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией, созданной Сторонами для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора.

10.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора перед работниками Филиала.


10.7. Лица, представляющие Работодателя или Профком, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность, установленную действующим законодательством.

10.8. Настоящий Коллективный договор, подписанный Сторонами, в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем для уведомительной регистрации.

Члены Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора Бурятского филиала ОУП ВО «АТиСО» на 2017-2019 годы:

Со стороны Работодателя:

Хуташкеева С.Д. 


Одоева О.И. 

Амгаланова Л.В. 

Со стороны Работников:

Баранова Е.Е. 

Пусенко Е.В. 

Бахаева М.Ж. 

Тихонова Л.А. 