

Министерство спорта Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Московская государственная академия физической культуры»

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2017-2020 гг.**

Утвержден на Конференции  
работников и обучающихся  
ФГБОУ ВО МГАФК  
16 июня 2017 г. протокол № 3

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московская государственная академия физической культуры» (далее Академия) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

**1.1.** Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московская государственная академия физической культуры», представленный в лице ректора академии Сейранова Сергея Германовича, именуемый далее «Работодатель»;
- работники Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия физической культуры» академии, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации Фадькиной Марины Максимовны, именуемой далее «Профсоюз».

**1.2.** Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, социального и жилищно-бытового обслуживания работников Академии, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работодателем; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующих эффективной и стабильной деятельности Академии.

**1.4.** Настоящий коллективный договор разработан и заключен полномочными представителями Сторон добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора всеми должностными лицами и работниками Академии.

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Академии, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям. Первичная профсоюзная организация обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а также работников Академии, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но перечисляющими ежемесячно на его

счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

**1.6.** Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законах Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации", "О занятости населения в Российской Федерации», Уставе Московской государственной академии физической культуры и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

**1.7.** Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

**1.8.** Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

**1.9.** Коллективный договор в течение 7 дней (ст.50 ТК РФ) со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития Московской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**1.10.** Работодатель и Профсоюз обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников академии в 15-ти дневный срок с момента его подписания.

## **2. Трудовые отношения**

**2.1.** Трудовые отношения между Работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом академии и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника с действующим Уставом Академии, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором и другими локальными нормативными актами Академии под роспись. Прием на работу осуществляется ректором академии в соответствии с трудовым законодательством.

**2.2.** Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, который оформляется в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

**2.3.** Замещение всех должностей научно-педагогических работников в академии производится по срочному трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет.

Должности деканов факультетов и заведующих кафедрами являются выборными.

Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору на период полномочий ректора.

**2.4.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ч.2,3 ст.72.2 Трудового кодекса РФ.

**2.5.** При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главного бухгалтера и их заместителей – шести месяцев). 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.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов академии и настоящего коллективного договора.

**2.6.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет:

**2.7.** Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьей 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

### **3. Обеспечение занятости.**

#### **Развитие кадрового потенциала**

**3.1.** Все вопросы, связанные с изменением структуры Академии, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2,3,5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мнения Профсоюза.

**3.2.** О предполагаемом массовом увольнении или сокращении численности или штата работников академии, его подразделений (в том числе перевод на режим неполной занятости) Работодатель обязан уведомить Профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца с составлением программы реорганизации и с обоснованием необходимости проведения сокращения.

Работодатель и Профсоюз проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников, их подготовку и дополнительное профессиональное образование (Раздел IX ТК РФ) в подразделениях Академии.

**3.3.** Работодатель обязан предоставлять высвобождаемым работникам приоритетное право занимать имеющиеся в академии вакансии при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

**3.4.** Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста, (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в академии свыше 10 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
  - лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- лица моложе 18 лет;
- одновременно двух работников из одной семьи.

**3.5.** Работодатель создает необходимые условия для обеспечения учебного процесса, проведения научной, методической и воспитательной работы и хозяйственной деятельности в Академии.

**3.6.** Работодатель предоставляет возможность работникам сдавать вступительные экзамены в аспирантуру и докторантуру и кандидатские экзамены и обеспечивает необходимые условия работы аспирантов, докторантов и соискателей.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

**4.1.** Режим рабочего времени в Академии определяется Правилами внутреннего распорядка (Приложение № 1), трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым учебным индивидуальным планом работы преподавателя.

**4.2.** Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Академии, не занятых в учебном процессе, составляет 40 часов в неделю.

**4.3.** Для педагогических работников Академии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Академии.

**4.4.** Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерыва между занятиями.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

**4.5.** Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения Профсоюза. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в 2-х кратном размере или с согласия работника компенсируется предоставлением другого времени отдыха.

**4.6.** По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по индивидуальному графику:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится за фактически отработанное время.

**4.7.** Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95.ч.1 ТК РФ).

**4.8.** Работники с их письменного согласия в случаях, определенных ст. 99 Трудового кодекса РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам с учетом мнения Профсоюза.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

**4.9.** Время каникул студентов, не совпадающее с очередным отпуском работников, является рабочим временем педагогических и других работников академии. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и (или) организационно-методической работе в пределах рабочего времени.

**4.10** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для профессорско-преподавательского состава устанавливается продолжительностью 56 календарных дней.

**4.11.** Для других категорий работников академии ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

**4.12.** Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года (о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ.

**4.13.** Работникам академии по их личному заявлению и представлению руководителя подразделения может предоставляться за счет внебюджетных средств дополнительный оплачиваемый отпуск

- для сопровождения в школу детей младшего школьного возраста 1 сентября - 1 день;
- на рождение ребенка - 1 день;
- бракосочетание детей - 1 день;

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день.
- имеющим непрерывный стаж работы в академии более 20 лет - до 6 календарных дней;
- многодетным матерям и женщинам, воспитывающим малолетних детей, матерям-одиночкам - до 6 рабочих дней.

**4.14.** Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, в случаях:

- внезапного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 дня;
- на бракосочетание детей – 5 дней;
- работникам по уходу за близкими родственниками, страдающими заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 10 дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет -14 дней;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 дней;
- одиноким матерям или отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет - 14 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

Этот отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

**4.15.** Одному из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида до 14 лет, предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной день в неделю.

**4.16.** Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

**4.17.** Допускается деление отпуска на две и более части по заявлению работника и с согласия Работодателя в соответствии с требованиями ч.1 ст.125 Трудового кодекса РФ.



## **5. Оплата и нормирование труда**

**5.1.** Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения об оплате труда работников академии»), утвержденного с учетом мнения Профсоюза (Приложение № 2).

**5.2.** Ставки почасовой оплаты труда за проведение учебных занятий определяются согласно контингенту обучающихся (студенты, аспиранты и слушатели ФПК) и должностям профессорско-преподавательского состава: профессора, доцента, доктора наук, кандидата наук, лица, не имеющего ученой степени.

Оплата труда профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного состава, административно-хозяйственного управления и прочего обслуживающего персонала определяется в соответствии с Положением об оплате труда в академии.

Надбавки и доплаты утверждаются ректором академии по представлению руководителей подразделений и устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, год) в зависимости от наличия средств, направляемых на оплату труда.

**5.3.** При выплате заработной платы Работодатель обязан предоставлять работнику расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц. На получение расчетной ведомости всего подразделения имеет право доверенное лицо, с которым заключен договор о материальной ответственности и на основании которого это лицо производит выплату заработной платы.

**5.4.** Заработная плата работникам Академии выплачивается два раза в месяц в наличной денежной форме, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника и перечисляется на его банковскую карту (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца для сотрудников и педагогического состава в рабочее время.

**5.5.** Выплата пособий по больничным листам осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

**5.6.** Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (на 25 %) часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) (ст. 154 ТК РФ).

**5.7.** Выполнение работниками Академии дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную

оплату, порядок установления и размеры которой определяются по согласованию сторон.

**5.8.** Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

**5.9.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе Работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, определенной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года) – перевод работника без его согласия сроком на один месяц для замещения временно отсутствующего работника возможно только в случае, если такое замещение вызвано чрезвычайными обстоятельствами – катастрофы, производственная авария, пожар, наводнение, землетрясение, несчастный случай на производстве и др. Во всех других случаях согласие работника необходимо:

- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку:

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

**5.10.** Направляя сотрудника в командировку, учреждение обязано выдать ему аванс. Аванс выдается с учетом продолжительности командировки, места назначения, возможности дополнительных затрат и т. п. Сумма аванса должна покрыть затраты на проезд, наем жилья и дополнительные расходы, связанные с проживанием (суточные). Выплату командировочных расходов производить в денежной форме через кассу академии или путем перевода на пластиковые карты работников. В течении трех дней после прибытия работник должен отчитаться.

**5.11.** В случае участия работников Академии в забастовке в целях разрешения коллективного трудового спора из-за невыполнения Работодателем коллективного договора Работодатель обязуется выплачивать таким работникам заработную плату в полном размере.

**5.12.** Членам комиссии по трудовым спорам, по представлению Профсоюза, предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

**5.13.** В случае, если работодатель задерживает зарплату, сотрудник вправе:

- получить компенсацию за ее задержку;
- прекратить работу, если работодатель задержал зарплату на срок более 15 дней, и получить средний заработок за период, когда сотрудник приостановил работу;
- получить компенсацию за моральный вред, причиненный задержкой зарплаты.

**5.14.** Стороны считают, что экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с настоящим коллективным договором может направляться: на премирование, выплату стимулирующих надбавок и доплат, включая разовые надбавки и доплаты, всем работникам подразделений, финансируемых из бюджета и внебюджетных средств, оказание материальной помощи работникам.

**5.15.** Сумма средств, направляемых в фонд оплаты труда, распределяется в следующем порядке:

- на должностные оклады;
- на надбавки и доплаты в соответствии с законодательством;
- на надбавки и доплаты стимулирующего характера;
- на разовые надбавки и доплаты;
- на премирование;
- на социальную поддержку, в том числе материальную помощь;
- на компенсационные выплаты.

**5.16.** Изменение размера оплаты труда может производиться:

- при увеличении стажа работы в академии;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня издания приказа по академии;
- при индексации заработной платы.

**5.17.** О введении новых условий оплаты труда работника или изменении условий оплаты труда извещать работника не позднее чем за два месяца.

**5.18.** Ответственность за своевременность и правильность выполнения расчетов и выплаты работникам несет главный бухгалтер академии.

## **6. Охрана труда.**

**6.1.** Стороны осуществляют контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором и Соглашением об охране труда.

**6.2.** В академии создается Комиссия по охране труда, которая действует на основе Положения о Комиссии по охране труда. В состав Комиссии входят представители Работодателя и Профсоюза.

Работодатель обеспечивает необходимые условия для эффективной работы данной Комиссии и уполномоченных по охране труда Профсоюза.

**6.3.** Работодатель обязуется разработать и согласовать с выборным органом первичной профсоюзной организацией инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

**6.4.** Работодатель обеспечивает обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности; для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры работников.

**6.5.** Работодатель берет на себя расходы на содержание медицинского пункта для оказания первой медицинской помощи и медицинских осмотров работников и студентов Академии.

**6.6.** Соглашение по охране труда принимается с учетом мнения Профсоюза (Приложение № 3), контролируется ежеквартально с внесением необходимых изменений и дополнений.

**6.7.** Работодатель ежегодно выделяет средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

**6.8.** Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12. 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов Профкома и Комиссии по охране труда.

Стороны договорились, что доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются в размере:

класс вредности 3,1 – 4 % тарифной ставки (оклада);

класс вредности 3,2 – 6 % тарифной ставки (оклада);

класс вредности 3,3 – 8 % тарифной ставки (оклада);

класс вредности 3,4 – 10 % тарифной ставки (оклада);

класс вредности 4 – 12 % тарифной ставки (оклада).

**6.9.** Установленная работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством повышенная оплата труда не может быть снижена без проведения специальной оценки условий труда.

**6.10.** В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).

**6.11.** Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней предоставляется работникам, у которых условия труда на рабочих местах по результатам аттестации рабочих мест до 1 января 2014 года и с 1 января 2014 года по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**6.12.** Работодатель обеспечивает своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда, стажировку, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим для лиц, вновь принятых, а также переведенных на другую работу. Организует проверку знаний работников по охране труда раз в три года.

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

**6.13.** Работодатель обеспечивает работников Академии специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств Академии.

Работодатель обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Академии.

**6.14.** Работодатель обеспечивает своевременное выполнение мероприятий по графику, согласованному с Профсоюзом, по подготовке зданий и сооружений Академии к работе в осенне-зимний период.

**6.15.** Работодатель организует содержание в надлежащем виде и санитарно-гигиеническом состоянии всех корпусов Академии в соответствии с нормами Роспотребнадзора.

**6.16.** В целях обеспечения безопасности Академии Работодатель выделяет средства для обеспечения охраны территории, зданий и помещений Академии.

**6.17.** Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводится в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

**6.18.** Работодатель обязуется предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

**6.19.** Работодатель обязан обеспечить установленный нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях и другие санитарные нормы условий труда; сокращать рабочий день с сохранением среднего заработка (вплоть до полного прекращения работ) в случае понижения температуры воздуха в помещении ниже +15 С, если не предоставляется возможным перевод в другие, приемлемые по условиям, помещения.

**6.20.** В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченные по охране труда Профсоюза вправе вносить предложения в Государственную инспекцию труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в размере среднего заработка.

**6.21.** Работодатель ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. Один раз в год информирует коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**6.22.** Работодатель выделяет средства для приобретения аптечки (скорая помощь – йод, вата, бинт, аммиак, валидол, цитрамон, салициловая кислота, перекись водорода, активированный уголь, пластырь и др.) в каждом корпусе.

**6.23.** Профком и уполномоченные работники Академии по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, при необходимости участвуют в комиссиях по расследованию причин травм на

производстве, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

**7.1.** Бюджетные (при наличии экономии) и внебюджетные средства по плану ФХД Академии могут направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников в соответствии с действующим законодательством и Положением о премировании (Приложение № 4).

**7.2.** Работодатель предоставляет в бесплатное пользование по заявкам Профкома помещения для проведения общественных мероприятий с работниками Академии.

**7.3.** В случае смерти работника возмещение расходов на погребение по предоставлению документов выплачивается в размере не менее 10000 руб. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

**7.4.** Матерям-одиночкам, имеющим детей до 14 лет, один раз в год оказывается единовременная материальная помощь по личному заявлению (в размере не менее двух МРОТ).

**7.5.** Стороны договорились о поощрении работников, проработавших в Академии более 15 лет, в виде денежного вознаграждения в связи с юбилейными (50 – для женщин и 60 - для мужчин и каждые последующие 5 лет) и праздничными датами, особо выдающимися достижениями, высокими результатами труда и т.д. (Согласно Положению о премировании, приложение №3).

**7.6.** Работники, проработавшие в Академии длительный срок и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, положительно зарекомендовавшие себя за время осуществления своей трудовой деятельности поощряются единовременной выплатой в размере, определяемом ректором Академии по согласованию с первичной профсоюзной организацией академии, из средств экономии фонда оплаты труда.

**7.7.** Оказывать материальную помощь работникам Академии при регистрации брака и рождении ребенка в размере не менее двух МРОТ на каждого из супругов, работающих в Академии, из внебюджетных средств.

**7.8.** При увольнении по инициативе работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности (п.3 ст. 77 ТК РФ) или прекращению трудового договора в связи

с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п.5 ст. 83 ТК РФ) Работодатель выплачивает ему выходное пособие в размере не менее трех окладов, если инвалидность получена в связи с трудовым увечьем в Академии.

**7.9.** За ветеранами, увольняемыми по инвалидности и по старости (при стаже работы в Академии не менее 20 лет), а также за работниками, выходящими в отпуск в связи с рождением ребенка, на обучение и т.д., сохраняется право на получение путевок на лечение и отдых, оказание материальной помощи из средств Академии.

**7.10.** Работодатель проводит необходимые мероприятия для организации работы столовой и буфета в Академии по доступным ценам, не допуская при этом продажи алкогольных напитков и пива.

**7.11.** По согласованию с Профсоюзом Работодатель вправе развивать систему дополнительных платных услуг по предоставлению работникам и членам их семей квалифицированной поддержки в проведении спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе с привлечением преподавателей спортивно-педагогических кафедр академии.

**7.12** Все нормативные документы по изменению оплаты и правил проживания в общежитии для работников, докторантов, аспирантов согласовываются с Профсоюзом.

**7.13.** Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и с этой целью создать комиссию по социальному страхованию из представителей работодателя и членов первичной профсоюзной организации.

**7.14.** Комиссия решает вопросы о расходовании средств социального страхования, осуществляет контроль за правильной выплатой пособий по социальному страхованию. К компетенции комиссии относятся следующие вопросы:

- оздоровление работников и членов их семей;
- осуществление контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию;
- распределение средств социального страхования, остающихся в Академии;
- определение количества путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные лагеря для детей работников.



## **8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

**8.1.** Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профсоюзом на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Российского профсоюза работников культуры, Уставом Московской областной организации Российского профсоюза работников культуры и другими законодательными актами. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профсоюзом.

**8.2.** Работодатель и работники образовательного учреждения признают Профсоюз единственным представителем работников академии, имеющим право представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем.

**8.3.** Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

**8.4.** Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- помещение с оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает его охрану, уборку, ремонт;
- обеспечивает при необходимости транспортными средствами, средствами связи и оргтехники. Осуществляет их техническое обслуживание;
- предоставляет помещения для проведения заседаний, собраний;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

**8.5.** Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом Московской областной организации Российского профсоюза работников культуры.

**8.6.** Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной организации (его заместителей), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**8.7.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, с председателем первичной профсоюзной организации (его заместителями) в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

**8.8.** Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда Профсоюза и социальному страхованию, представители профсоюзного комитета в создаваемых в академии совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

**8.9.** Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что всем работникам, избранным в состав Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, для осуществления профсоюзной деятельности предоставляется в обязательном порядке, по письменному заявлению непосредственному руководителю, один раз в месяц свободный рабочий день с сохранением среднего заработка. Предоставление данного свободного рабочего дня не уменьшает размер всех видов выплачиваемых премий, любых денежных выплат и других видов материального поощрения.

**8.10.** Работодатель вправе по предоставлению Профсоюза устанавливать надбавку к должностному окладу (не менее 20%) профактиву академии за выполнение общественно-значимых работ или проведение общезначимых мероприятий.

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

**8.12.** Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития академии.

**8.13.** Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников

члены профсоюзного комитета вправе беспрепятственно посещать и осматривать общежитие, буфет и столовую, кафедры, спортивные залы и сооружения и другие структурные подразделения в академии, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

**8.14.** Профсоюз вносит свои предложения и участвует в распределении и расходовании внебюджетных средств, выделяемых на решение социально-бытовых проблем работников и на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы среди работников академии;

Осуществляет общественный контроль

- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- за работой буфета и столовой;

- за выполнением планов ремонта общежития, предприятий общественного питания, объектов культурно-бытового и спортивно-оздоровительного значения;

- за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- за организацией летнего оздоровления детей работников и обеспечением их новогодними подарками (дети в возрасте с рождения до 14 лет включительно);

- за своевременным предоставлением работникам ежегодных основных и дополнительных отпусков и их оплатой.

**8.15.** Профсоюз ведет учет нуждающихся членов профсоюза в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки в Обком профсоюза работников культуры.

**8.16.** Профсоюз организывает туристическо-экскурсионные мероприятия; принимает участие в организации и проведении спортивных и культурных праздниках, проводит концерты для работников академии в пределах утверждаемой сметы.

**8.17.** Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 7-ми дневный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать мотивированный ответ.

**8.18.** Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления Академии.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда; по расследованию несчастных случаев на производстве.

**8.19.** На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждения по итогам работы за год и за выслугу лет и другие выплаты, предусмотренные для работников академии настоящим Коллективным Договором.

**8.20.** Работодатель за счет внебюджетных средств учреждения производит ежемесячные доплаты председателю профкома (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

## **9. Контроль**

### **за выполнением коллективного договора, ответственность Сторон**

**9.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями Сторон, для чего избирается Комиссия из 6 человек, по 3 человека от каждой Стороны.

**9.2.** Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые права и социально-экономические интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам академии.

**9.3.** По итогам года Стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

**9.4.** Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон постоянно действующей Комиссией, осуществляющей контроль за его выполнением.

**9.5.** Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по заключению, изменению и выполнению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса РФ.

**9.6.** Заключившие коллективный договор Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**9.7.** Профсоюз имеет право потребовать от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, в

т. ч. в области охраны труда, обязательствам коллективного договора, а также в случае принятия локальных нормативных актов без согласования Профсоюза (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

**9.8.** В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

**9.9.** Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия прежнего.

## Приложения

### к коллективному договору ФГБОУ ВО «Московской государственной академии физической культуры»:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников МГАФК.
3. Положение о премировании.
4. Соглашение по охране труда.

### Подписи сторон:

Работодатель  
Ректор ФГБОУ ВО МГАФК

Профсоюз  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_  
С.Г.Сейранов

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

\_\_\_\_\_  
М.М. Фадькина

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

т. ч. в области охраны труда, обязательствам коллективного договора, а также в случае принятия локальных нормативных актов без согласования Профсоюза (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

**9.8.** В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

**9.9.** Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия прежнего.

### Приложения

**к коллективному договору ФГБОУ ВО «Московской государственной академии физической культуры»:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «Московской государственной академии физической культуры»:
3. Изменения в Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «Московской государственной академии физической культуры»:
4. Положение о порядке стимулирующих выплат (надбавок и доплат) (является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников академии).
5. Изменения в Положение о порядке стимулирующих выплат (надбавок и доплат).
6. Соглашение по охране труда.

### Подписи сторон:

Работодатель

Ректор ФГБОУ ВО МГАФК

  
  
 С.Г. Сейранов  
 «16» июня 2017 г.

Профсоюз

Председатель первичной профсоюзной организации

  
  
 М.М. Фалькина  
 «16» июня 2017 г.