

1. Стороны коллективного договора

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключён между работодателем и работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия физической культуры» (далее – Академия) и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в Академии.

1.2. Юридическими Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московская государственная академия физической культуры», представленная ректором Чесноковым Николаем Николаевичем;
- работники Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия физической культуры», представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации Зулаева Исы Имрановича, именуемой далее «Профсоюз», действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации МГАФК, на основании Устава Межрегиональной общественной организации Российского профсоюза работников культуры, в соответствии с действующим законодательством (Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другие нормативные акты).

2. Общие положения

2.1. Договор заключён в целях:

- соблюдения трудового законодательства;
- обеспечения социальной защиты работников Академии, повышения их жизненного уровня;
- введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам;
- проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей;
- реализации принципов социального партнёрства, а также взаимной ответственности сторон.

2.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по регулированию социально-трудовых отношений в целях большей по сравнению с действующим законодательством защиты прав и законных интересов работников Академии на основании согласования интересов сторон.

2.3. Члены Профсоюза – работники Академии, входящие в профсоюзную организацию Академии, которая входит в состав Межрегиональной общественной организации Российского профсоюза работников культуры.

2.4. Законодательной базой Договора являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), действующий Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Устав Академии и другие локальные нормативные акты Академии, с которыми можно ознакомиться на официальном сайте Академии и Профсоюзе.

2.5. Работники Академии поручают Профсоюзу представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Договором.

2.6. Профсоюз выступает полномочным представителем работников при ведении переговоров по разработке и заключению Договора, осуществлению контроля за его выполнением, а также при реализации права работников на участие в управлении Академии.

2.7. Работодатель признаёт Профсоюз единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями в Академии.

2.8. Договор заключён от имени всех работников Академии вне зависимости от их членства в Профсоюзе и распространяется на всех работников независимо от времени вступления их в трудовые отношения с Работодателем.

2.9. Обсуждение Договора осуществляется на заседаниях Комиссии по подготовке, заключению и контролю исполнения коллективного договора (далее – Комиссия). Согласованный на заседании Комиссии Договор выносится на рассмотрение Конференции работников и обучающихся Академии.

Принятый на Конференции работников и обучающихся Академии Коллективный договор подписывается Работодателем и Профсоюзом.

2.10. Настоящий договор заключён сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания. По соглашению Сторон настоящий Договор может быть продлён на срок не более 3 (трёх) лет.

2.11. Работодатель осуществляет уведомительную регистрацию Договора в уполномоченных государственных органах в течение 7 (семи) дней после его подписания.

2.12. Работодатель размещает подписанный Договор на официальном сайте Академии в течение 3 (трёх) дней.

2.13. Контроль за исполнением Договора осуществляется Комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объёме их полномочий.

2.14. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств (за исключением форс-мажорных и приравненных к ним обстоятельств).

2.14.1. Ни одна из Сторон не несёт ответственности перед другой Стороной за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, обусловленное действием обстоятельств непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств, не поддающихся контролю Сторон, в том числе объявленная или фактическая война, военные действия, гражданские волнения, восстания, саботаж, забастовки, локауты, эпидемии, блокады, эмбарго, пожары, землетрясения, наводнения и другие природные стихийные бедствия, а также издание актов государственных органов или органов местного самоуправления, и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора.

2.15. Изменения и дополнения Договора рассматриваются на заседании Комиссии.

Согласованные на заседании Комиссии изменения и дополнения Договора выносятся на рассмотрение Конференции работников и обучающихся Академии.

Принятые на Конференции работников и обучающихся Академии изменения и дополнения Договора подписываются Работодателем и Профсоюзом и регистрируются в установленном порядке.

2.16. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трёх) лет.

2.17. Работники принимают участие в управлении Академией через своих представителей в порядке, предусмотренном статьями 52 и 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Стороны настоящего Договора установили, что принятие основных локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые права и интересы работников Академии, производится по согласованию с Профсоюзом.

2.19. Работодатель предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников Академии, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям и иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.20. Стороны обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности. Работодатель и Профсоюз обязуются систематически информировать работников Академии (через приказы, решения учёного совета, решения выборных профсоюзных органов Профсоюза и другие информационные источники) по следующим вопросам:

- основные направления деятельности Академии;
- анализ эффективности работы Академии и его отдельных подразделений;
- финансово-экономическое положение Академии;

- решение социальных проблем;
- мероприятия по правовой защите работников;
- основные направления деятельности Профсоюза.

2.21. Моральное поощрение работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Академии, которые утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

2.22. Действие настоящего Договора распространяется на все структурные подразделения Академии.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров. Формы трудовых договоров с различными категориями работников утверждаются приказами Работодателя после согласования с Профсоюзом.

3.2. Работодатель обязуется предоставить работнику возможность ознакомления с Уставом Академии, настоящим Договором и другими локальными нормативными актами Академии.

3.3. Работники Академии обязуются:

- соблюдать Устав Академии, Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения работников и иные локальные нормативные акты Академии;

- качественно выполнять свои должностные обязанности.

3.4. Работодатель обязуется обеспечить работнику условия, необходимые для соблюдения им трудового распорядка и дисциплины труда в Академии. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.5. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре (эффективном контракте) определены трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда в соответствии с локальными нормативными актами Академии.

3.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более 5 (пяти) лет (срочный трудовой договор, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами).

В случае заключения срочного трудового договора в нём указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.7. С научными и педагогическими работниками срочный трудовой договор заключается на определённый срок не более 5 (пяти) лет или на неопределённый срок.

3.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.9. Объём учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих деятельность по программам высшего образования, устанавливается локальными нормативными актами на каждый учебный год, указывается в индивидуальном плане педагогического работника и не может превышать 900 часов аудиторной нагрузки (в том числе руководство магистрами, аспирантами) на одну ставку в учебном году. Норма часов педагогической работы не может превышать 1540 часов на одну ставку и включает в себя все виды работ: учебная, учебно-методическая и воспитательная, научно-исследовательская, организационная, а также другие, предусмотренные в рамках осуществления образовательного процесса.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, составляет 720 часов в год за ставку заработной платы, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объёме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.10. В случае длительной болезни педагогического работника установленный ему объём годовой учебной нагрузки перераспределяется в соответствии с законодательством.

3.11. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники (при прочих равных условиях) соответствующей квалификации, для которых место работы в Академии является основным.

3.12. Работодатель совместно с Профсоюзом способствует:

- созданию условий по обеспечению права педагогических, научных и иных категорий работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, в том числе, требующем знания языков, приёмов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

- реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, и определяет меры регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование. Научные, педагогические и иные категории работников могут повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в три года за счёт средств Академии.

3.13. Работодатель обязан учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Единым квалификационным справочником.

Изменение требований к квалификации педагогических, научных и иных категорий работников по занимаемым ими должностям, в том числе установленным профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория. При проведении аттестации работников Академии в состав комиссии включается представитель Профсоюза.

3.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца; если такое сокращение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий.

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

3.15. При экономической необходимости сокращения численности или штата работников Работодатель использует следующие меры:

- ликвидирует вакансии, ограничивает количество совместителей и временных работников;
- сокращает численность административно-управленческого аппарата;
- ограничивает совмещение профессий;
- проводит внутривузовские переводы высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их квалификационным требованиям;
- переводит работников (с их письменного согласия) на неполную ставку (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю);
- по возможности, не производит увольнение педагогических работников в течение учебного года.

3.16. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, на основании личного заявления предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

3.17. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока (после предупреждения Работодателем о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) при равной производительности труда и квалификации имеют:

- лица предпенсионного возраста за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- лица, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трёх лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - женщины, имеющие детей до 3-х лет;
 - работницы, вставшие на учёт по беременности и родам;
 - лица моложе 18 лет;
 - одновременно двух работников из одной семьи.

3.18. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора), либо временно (непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически, при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также с учётом положений настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов Академии.

3.19. Профсоюз участвует в осуществлении контроля за правильностью нормирования и оплаты труда, проверяет жалобы и заявления работников по вопросам приёма и увольнения, условий труда и заработной платы.

3.20. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров Работодатель и Профсоюз на паритетных началах образуют комиссию по трудовым спорам.

3.21. Работодатель вправе осуществлять выплату материальной помощи работникам при увольнении по инвалидности нерабочей группы, установленной впервые и по собственному желанию в связи с выходом на пенсию в соответствии с локальными нормативными актами Академии.

3.22. Работодатель обязуется исключить необоснованные увольнения работников по мотивам достижения ими предпенсионного возраста, а так же не отказывать в приеме на работу по тем же мотивам.

3.23. Под предпенсионным возрастом понимается период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе

назначенную досрочно (абз. 6 п. 2 ст 5 закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Женщины в рамках «переходного возраста» относятся к предпенсионерам:

- в течение 2014 – 2019 гг. – рожденные с 01.01.1964г. по 30.06.1964г.;
- в течение 2015-2020 гг. – рожденные с 01.07.1964г. по 31.12.1964г.;
- в течение 2016 – 2021 гг. – рожденные с 01.01.1965г. по 30.06.1965г.;
- в течение 2017 – 2022 гг. – рожденные с 01.07.1965г. по 31.12.1965г.;
- в течение 2019 – 2024 гг. – рожденные в 1966 году;
- в течение 2021 – 2026 гг. – рожденные в 1967 году;
- в течение 2023 по 2028 гг. – рожденные в 1968 году;

Мужчины в рамках «переходного возраста» относятся к предпенсионерам:

- в течение 2014 – 2019 гг. – рожденные с 01.01.1959 г. по 30.06.1959г.;
- в течение 2015-2020 гг. – рожденные с 01.07.1959 г. по 31.12.1959 г.;
- в течение 2016 – 2021 гг. – рожденные с 01.01.1960 г. по 30.06.1960 г.;
- в течение 2017 – 2022 гг. – рожденные с 01.07.1960 г. по 31.12.1960г.;
- в течение 2019 – 2024 гг. – рожденные в 1961 году;
- в течение 2021 – 2026 гг. – рожденные в 1962 году;
- в течение 2023 - 2028 гг. – рожденные в 1963 году;

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

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

4. Время труда и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Академии определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, для педагогических работников.

4.2. Для работников Академии, непосредственно не связанных с учебным процессом, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Для учебно-вспомогательного персонала подразделений, непосредственно связанных с учебным процессом, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

4.3. Для ряда работников Академии в целях обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников может быть установлена сменная работа. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Академии, работающих в сменном режиме, не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, работающих на полную ставку, не может быть более 40 часов в неделю, а для профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

При составлении расписания занятий предусматривается ограничение по максимальному количеству студентов, а также устанавливается нагрузка преподавателей творческих специальностей и направлений подготовки с учётом специфики образовательного процесса в соответствии с локальным нормативным актом Академии и законодательством Российской Федерации.

4.5. На основании заявления работника Работодатель, при наличии возможности, сокращает до минимума число вечерних и утренних занятий, а также занятий по субботам для преподавателей – одиноких матерей и отцов, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста.

4.6. Работодатель при составлении расписания учитывает время на переезд преподавателей из одного корпуса в другой и предусматривает в течение одного рабочего дня не более одного такого переезда для одного преподавателя.

4.7. Работодатель, при формировании расписания занятий, вправе предоставлять преподавателю по его заявлению один день в неделю, освобождённый от аудиторной учебной нагрузки, для выполнения учебно-методической, научной и творческой работы.

4.10. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) может устанавливаться для некоторых работников, которые могут по распоряжению Работодателя (приказ Работодателя или уполномоченного им должностного лица) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной (недельной) продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения Профсоюза. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней на основании приказа Работодателя.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными документами.

4.12. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней регулируется в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации.

4.13. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График ежегодных основных оплачиваемых отпусков на каждый последующий календарный год составляется не позднее 15 декабря текущего года.

4.14. График отпусков утверждается Работодателем с учётом пожелания работника и мнения Профсоюза на каждый календарный год. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под подпись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.15. Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается: для работников профессорско-преподавательского состава и категорий работников, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации, – 56 календарных дней; для иных педагогических работников – 42 календарных дня; для остальных работников – 28 календарных дней. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

4.16. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом отпуск, перенесённый на другой рабочий год, должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлен.

4.17. Педагогические работники Академии, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления с согласия непосредственного руководителя. Длительный отпуск является неоплачиваемым, не разделяется на части, может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску и не предоставляется работникам, работающим по совместительству.

4.18. 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.

4.19. 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 ребёнка - 3 дня;
- бракосочетание детей - 3 дня;
- бракосочетание работника - 5 календарных дней;
- 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.

4.20. Работникам, имеющим путёвки на лечение, с согласия Работодателя и учёта мнения Профсоюза могут быть предоставлены очередные отпуска на основании их личных письменных заявлений об изменении утверждённого графика отпусков.

4.21. Супругам, работающим в Академии, предоставляется право на одновременное предоставление отпуска.

4.22. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на основании перечня профессий и должностей, утверждённых Работодателем с учётом мнения Профсоюза, предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством.

4.23. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель на основании письменного заявления работника может предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) и ветеранам труда – до 14 календарных дней;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- внезапного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 дня;
- 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
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо настоящим Договором.

4.24. Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Работодателя.

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в текущем календарном году, не переносится на следующий год, не суммируется и не может быть разделён на части.

4.25. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

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

4.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия в соответствии с законодательством. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по соглашению сторон в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основании нормативно-правовых документов Российской Федерации, регулирующих оплату труда работников, и особенностей отраслевой системы оплаты труда, включающей профессионально-квалификационные группы и квалификационные уровни по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы.

5.2. Работодатель обеспечивает равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

5.3. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работникам заработную плату. Выплата заработной платы производится пропорционально отработанному времени. Заработная плата работникам Академии выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (8-го и 23-го числа). Заработная плата работникам Академии за декабрь может выплачиваться до 31 декабря. При совпадении дня

выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется на лицевой счёт работника в банке либо выплачивается через кассу Академии.

5.4. При выплате заработной платы управление бухгалтерского учёта Академии выдаёт работнику расчётный листок, форма которого устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзом. По личному заявлению работника расчётный листок может быть направлен на адрес электронной почты, указанный в заявлении.

5.5. Работникам могут устанавливаться иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество и (или) интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в основные обязанности работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины её установления.

5.6. Заработная плата работников, перешедших на дистанционную (удалённую) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объёме.

5.7. Оплата труда работникам, заменяющим заболевших работников, производится за увеличение объёма работы в течение месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена, при условии обязательного и своевременного представления сведений подразделением и оформленных листков временной нетрудоспособности.

5.8. Работодатель оплачивает работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника предоставляет другой день отдыха.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.10. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат работникам выплачивается компенсация в размере, предусмотренном статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Материальная поддержка работников производится в соответствии с Положением о материальной помощи (материальной поддержке) и выплатах к юбилейным датам, которое утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

5.12. При проведении аварийных и неотложных работ в связи с чрезвычайными ситуациями каждый час сверхурочной работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) оплачивается работнику в размере его двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада).

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

6.2. Расходы на мероприятия по охране труда осуществляются в соответствии с действующими Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением.

6.3. В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель ежегодно предоставляет (по письменному заявлению) работникам предпенсионного и пенсионного возраста для прохождения диспансеризации два оплачиваемых рабочих дня. Работникам, не достигшим предпенсионного и пенсионного возраста, Работодатель предоставляет (по письменному заявлению) один оплачиваемый рабочий день один раз в три года.

6.4. Контроль за соблюдением охраны труда в Академии осуществляется в соответствии с Соглашением по охране труда в Московской государственной академии физической культуры, которое утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

6.5. Работодатель обязуется создать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.

6.6. Работодатель в соответствии с установленными нормами обеспечивает:

- бесплатную выдачу сертифицированной спецодежды, СИЗ, мыла и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с загрязнением;
- микроклимат в аудиториях, компьютерных классах в соответствии с санитарными правилами СП 2.2.3670-20;
- нормальную работу и своевременный ремонт светового и сантехнического оборудования, включая туалетные комнаты во всех корпусах Академии;
- наличие аптечки первой помощи в подразделениях Академии;
- пожарную безопасность, в том числе при проведении культурно-массовых и спортивных мероприятий.

6.7. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях кафедр, структурных подразделений и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с СанПин 1.2.3685-21. При понижении температуры в помещениях ниже нормы (+18 °С) или при повышении температуры в помещениях выше нормы (+25 °С) Работодатель по представлению Профсоюза переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением средней заработной платы.

6.8. Работодатель обеспечивает проведение вводного (при приёме на работу), первичного и повторного инструктажа работников по охране труда, производственной санитарии и правилам пожарной безопасности, и другим

правилам охраны труда. Лица, не прошедшие инструктаж, к работе не допускаются.

6.9. Работодатель информирует работника, по его просьбе, об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

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

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

6.13. В Академии создается и действует на паритетных началах Комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза.

6.14. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

6.15. Работодатель обеспечивает проведение обучения работников по охране труда и проверке знаний требований охраны труда.

6.16. Работодатель включает представителей Профсоюза в состав комиссий, принимающих вновь вводимые в эксплуатацию и реконструированные объекты, а также комиссий по расследованию несчастных случаев.

6.17. Профсоюз обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части охраны труда работников;

- предоставлять Работодателю мотивированное мнение при утверждении правил и инструкций по охране труда работников.

6.18. Профсоюз осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.19. Работодатель совместно с Профсоюзом организует проведение профилактических мероприятий, направленных на здоровый образ жизни.

6.20. Работодатель организует проведение периодических профилактических медицинских осмотров работников.

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

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

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

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

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

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

7. Социальная защита (поддержка) работников

7.1. Работодатель по согласованию с Профсоюзом определяет направления расходования денежных средств, выделяемых Фондом социального страхования Российской Федерации.

7.2. Работодатель выделяет денежные средства для решения социальных вопросов в согласованном с Профсоюзом размере из средств, полученных от приносящей доход деятельности Академии.

7.3. Работодатель и Профсоюз утверждают размеры материальной помощи (материальной поддержки), оказываемой работникам, по каждому из оснований для оказания материальной помощи, предусмотренному Положением о премировании и материальной помощи (материальной поддержке) работников Московской государственной академии физической культуры, которое утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

7.4. Приоритет в оказании материальной помощи устанавливается для инвалидов и участников ВОВ и других войн, участников ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, семей, имеющих троих и более детей или детей-инвалидов до 18 лет, одиноких матерей (отцов), опекунов, ветеранов труда, инвалидов.

7.5. Для организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий Работодатель предоставляет работникам спортивный комплекс в свободное от учебных занятий время на безвозмездной основе.

7.6. В случае смерти работника возмещение расходов на погребение по предоставлению документов выплачивается в размере не менее 10 000 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.

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

7.8. 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. в соответствии с Положением о премировании и материальной помощи (материальной поддержке) работников Московской государственной академии физической культуры.

7.9. 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 Профсоюзом, из средств экономии фонда оплаты труда.

7.10. Оказывать материальную помощь работникам Академии при

регистрации брака и рождении ребенка в размере не менее двух МРОТ на каждого из супругов, работающих или обучающихся в Академии, из внебюджетных средств.

7.11. 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.

7.12. 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., оказание материальной помощи из средств Академии.

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

7.14. 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.

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

7.16. 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.

7.17. Работодатель и Профсоюз организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

7.18. Работодатель организует работу медицинского пункта.

7.19. Работодатель может производить (по предъявлении документов, подтверждающих произведенные расходы) частичную оплату медицинских услуг работникам в виде материальной помощи в соответствии с Положением о материальной помощи (материальной поддержке) и выплатах к юбилейным датам работников Академии.

7.20. Работодатель по согласованию с Профсоюзом может предоставлять скидку (до 20 %) по оплате стоимости образовательных услуг работникам по основному месту работы и (или) их детям, получающим образование в Академии.

7.21. Профсоюз по согласованию с Работодателем осуществляет следующие мероприятия:

- организует (способствует) приобретению путевок работниками в санаторно-оздоровительные учреждения на отдых работников и их детей;

- способствует организации летнего отдыха детей работников;
- организует приобретение и комплектование новогодних подарков, заказ и оплату билетов на детские новогодние представления для детей работников Академии в возрасте до 14 лет;
- организует и проводит культурно-массовую работу с детьми работников Академии;
- организует и проводит культурно-просветительную работу, организует поездки и экскурсии для работников по историческим и культурным местам России.

7.22. Работодатель и Профсоюз проводят совместную работу по организации и финансированию мероприятий, посвящённых празднованию:

- Нового года;
- Дня защитника Отечества;
- Международного женского дня 8 марта;
- Дня Победы 9 мая;
- юбилейных дат Академии;
- других памятных дат.

8. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Профсоюз действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации МГАФК, Устава Межрегиональной общественной организации Российского профсоюза работников культуры, в соответствии с действующим законодательством (Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другие нормативные акты).

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы работников Академии в области коллективных прав и интересов работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством.

8.3. Председатель Профсоюза в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Академии.

8.4. Председатель Профсоюза входит в состав учёного совета Академии.

8.5. Профсоюз имеет право вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам. Работодатель обязуется в течение месяца рассмотреть предложения Профсоюза и представить мотивированное мнение по конкретному предложению.

8.6. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие настоящего Договора, ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере членских профсоюзных взносов.

8.7. Работодатель ежемесячно безвозмездно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников – членов Профсоюза по их письменному заявлению.

8.8. Работодатель во взаимоотношениях с Профсоюзом использует

нормативные акты Академии по делопроизводству.

8.9. Работодатель предоставляет в безвозмездное пользование Профсоюзу:

- регулярно убираемые помещения по адресу: Московская область, г.о. Люберцы, рп. Малаховка, Шоссейная ул., д. 33, с освещением, отоплением, охраной, мебелью, ремонтом;

- оргтехнику, канцелярские товары, средства связи (тел./факс), e-mail, лицензионное программное обеспечение и доступ к внутренним и внешним сетям, которыми пользуется Академия;

- доступ к существующей информационно-правовой системе Академии;

- помещения для заседаний, проведения собраний, оказывает разовые услуги по использованию транспортных средств;

- возможность размещения заказов на тиражирование информационных, полиграфических материалов, согласованных с Академией;

- создаёт другие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

8.10. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов Профсоюза и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласования с Профсоюзом. Перевод указанных работников на другую работу, а также увольнение по инициативе Работодателя не может производиться без согласования с Профсоюзом.

8.11. Штатные работники Профсоюза обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, предусмотренными Договором и иными локальными нормативными актами, как и работники Академии.

8.12. На членов выборных коллегиальных органов Профсоюза, профбюро институтов (факультетов, кампусов) распространяются гарантии, предусмотренные статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.13. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, по согласованию с Работодателем и руководителями подразделений, освобождаются от неё для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время профсоюзной учёбы (до трёх дней в течение года) с сохранением заработной платы.

8.14. Работодатель и руководители подразделений Академии:

- не препятствуют представителям Профсоюза в посещении ими подразделений для реализации уставных задач и предоставленными им законодательством Российской Федерации прав;

- оказывают помощь Профсоюзу и проводят линию на укрепление действующей профсоюзной организации с целью обеспечения социального партнёрства.

8.15. Профсоюз информирует работников и Работодателя о своей деятельности, оповещает о предстоящих мероприятиях, доводит до сведения материалы вышестоящих профсоюзных органов.

8.16. Профсоюз совместно с Работодателем оказывает содействие работникам Академии при выдвижении их в выборные органы государственной власти и местного самоуправления.

8.17. Работодатель предоставляет в безвозмездное пользование Профсоюзу принадлежащие Работодателю либо арендованные им здания, сооружения,

помещения и другие объекты для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.18. В случае возникновения коллективных трудовых споров передавать их на рассмотрение в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров» и выполнять его решения.

8.19. Профсоюз совместно с Работодателем участвует в принятии решения о представлении к присвоению почётных званий и награждению ведомственными знаками отличия работников Академии.

8.20. По соглашению сторон Работодатель снижает учебную нагрузку председателю и заместителям председателя Профсоюза, не освобождённым от основной работы и замещающих должности профессорско-преподавательского состава.

8.21. При расторжении трудового договора между работником – членом Профсоюза и Работодателем с последующим заключением нового трудового договора (в течении шести месяцев), а также в процессе реорганизации Академии, работодатель считает действующим предыдущее заявление о перечислении членских взносов, а также не прекращает перечисления профсоюзных взносов работников и обучающихся – членов Профсоюза в случае перехода работника на работу в другое структурное подразделение Академии, перевода обучающихся со специальности на специальность, поступления выпускников в магистратуру, аспирантуру, или принятия выпускников на работу в Академии.

8.22. При удержании членских профсоюзных взносов Работодатель в соответствии со статьей 160 Гражданского кодекса Российской Федерации и частью 2 статьи 6 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» признаёт заявления работников – членов Профсоюза об удержании членских профсоюзных взносов, содержащие аналог собственноручной подписи, поданные с использованием личного кабинета в автоматизированной информационной системе «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования», аналогичными заявлениям, поданным в бумажном виде.

9. Дополнительные права членов Профсоюза

9.1. Профсоюз, представляя трудовые права всех работников в области их коллективных прав и интересов, защищает индивидуальные трудовые права и интересы только членов Профсоюза.

9.2. Действия Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений направлены на урегулирование разногласий между членом Профсоюза и Работодателем до возникновения трудового спора.

9.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом Отраслевого соглашения Профсоюз обязан уведомлять

работодателя о составе выборных профсоюзных органов в течение 3 (трёх) дней с момента их избрания или изменения.

9.4. В случае возникновения индивидуального трудового спора Профсоюз наделён правом по собственной инициативе или по просьбе своих членов обращаться с заявлениями в защиту их прав в органы, рассматривающие трудовые споры в соответствии с законодательством.

9.5. Для защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза Профсоюз может оказывать им бесплатную правовую помощь и представлять их интересы в суде.

9.6. На локальном уровне Профсоюз осуществляет свои защитные функции в процессе принятия управленческого решения Работодателя об увольнении членов Профсоюза по соответствующим основаниям, направляя Работодателю в письменной форме своё мотивированное мнение.

9.7. При сокращении численности или штата учитывается, при равной производительности труда и квалификации (п. 3.17 Договора), преимущественное право на оставление на работе членов Профсоюза.

9.8. Профсоюз может выступать инициатором снятия дисциплинарного взыскания с члена Профсоюза.

9.9. Работники – члены Профсоюза могут пользоваться услугами, оказываемые Межрегиональной общественной организации Российского профсоюза работников культуры.

9.10. Членам Профсоюза может оказываться материальная помощь не только Работодателем, но и Профсоюзом из средств профсоюзной организации по основаниям, определённым решениями выборных коллегиальных органов Профсоюза в том числе:

- на ритуальные услуги;
- при рождении ребёнка;
- к юбилейным датам;
- отправляющим ребёнка в первый класс;
- на лечение, проведение медицинского обследования и операций;
- при чрезвычайных ситуациях (пожар в квартире, кража и т.п.).

9.11. Профсоюз выделяет на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу не менее 10 % профсоюзного бюджета.

9.12. По решению Работодателя председатель и члены выборных коллегиальных органов Профсоюза, имеющие трудовые отношения с Академией, могут быть премированы за вклад в развитие социального партнёрства.

9.13. Работодатель признаёт работу в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности Академии и учитывает её при поощрении, аттестации, конкурсном отборе на замещение научных и педагогических должностей.

9.14. Членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы в Академии и замещающим должности профессорско-преподавательского состава, может быть снижена учебная нагрузка с учётом мнения кафедры.

10. Заключительные положения

10.1. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Академии, реорганизации, смены типа учреждения, а также при смене руководителя Академии.

10.2. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Договором.

10.3. Настоящий договор действует в течение 3 (лет) лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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.

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

10.5. 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.

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

10.7. 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.

10.8. 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).