

Представитель работодателя  
и/или Алсу Сабирова  
и/или специалист отдела МКО  
и/или «Поволжский ГУФКСиТ»

« 8 » ноября 2023 г.

 /Л.Н. Ботова

г. Казань 2023 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Поволжский государственный университет физической культуры, спорта и туризма» (далее по тексту - Университет) и является основным правовым

актом, направленным на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Университета и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель - Университет.

Работники - лица, работающие по трудовому договору в Университете (трудовой коллектив).

Представителем работодателя является ректор.

Представителем трудового коллектива является профсоюзный комитет (далее - Профком).

1.3. Положения Коллективного договора обязательны для выполнения всеми должностными лицами и работниками Университета.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Профком является полномочным представительным органом представляющим интересы трудового коллектива при разработке и заключении Коллективного договора, а также ведении переговоров при решении трудовых и связанных с трудом социально-экономических отношений и других вопросов защищенности коллектива и отдельных работников. Профком строит отношения с Работодателем на основе социального партнерства, при возникновении коллективных трудовых споров выявляет причины их возникновения и прилагает необходимые усилия для их урегулирования путем переговоров.

1.6. Локальные нормативные акты в части, ухудшающей положение работников Университета по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными в части, противоречащей трудовому законодательству, иным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, и настоящему Коллективному договору.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Университете по согласованию с Профкомом приняты следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- Положение об оплате труда работников Университета;

- Положения о стимулирующих выплатах работникам Университета;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Иные локальные нормативные акты.

1.8. Работодатель и Профком обеспечивают своевременное выполнение обязательств по настоящему коллективному договору.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Университетом и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определенный срок и оформляются приказом ректора.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.4. Срочный трудовой договор заключается в соответствии с положениями ст.59 ТК РФ.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в Университете могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника Университета, а также при переводе на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется в соответствии с главами 52 и 52.1 ТК РФ.

Должности директоров институтов и заведующих кафедрами являются выборными.

Особенности заключения срочного трудового договора с научно-педагогическим работником, его продление и изменение определяются главами 52 и 52.1 ТК РФ.

2.5. Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

- определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ);
- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);

- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ);

- до заключения трудового договора ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Университете локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, положением об оплате труда, Коллективным договором (под роспись с отметкой в трудовом договоре) (ст. 68 ТК РФ).

2.6. Работодатель после вступления трудового договора в силу обязуется:

- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в ТК РФ;

- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, при условии соблюдения работником сроков предупреждения работодателя об увольнении, предусмотренных в ТК РФ. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении;

- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в ТК РФ и других федеральных законах, и с соблюдением установленных ТК РФ гарантий;

- расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения Профкома Университета по основаниям, указанным в п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ.

2.7. Объем учебной аудиторной нагрузки профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) устанавливается работодателем исходя из количества часов учебных планов, обеспеченности образовательного процесса ППС и размера фонда оплаты труда. Верхний предел учебной нагрузки на ставку ограничивается в соответствии с нормами действующего законодательства, Уставом Университета, Коллективным договором, иными локальными нормативными документами Университет и не может превышать 900 часов в учебном году.

2.8. При установлении преподавателям, для которых Университет является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются ее объем и преемственность преподавания по направлениям (специальностям) и курсам. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть изменен в одностороннем порядке в текущем учебном году, за исключением случаев изменения количества часов по учебным планам и учебным программам, изменения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, и других обстоятельств педагогическая нагрузка в первом и втором семестрах может быть установлена в разном объеме.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной профессии, специальности, квалификации или должности) (ст. 72, 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (ст. 72, 74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 74, 162 ТК РФ).

2.12. В трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя и иные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

### **3. УВОЛЬНЕНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. При увольнении по инициативе работника по болезни и/или инвалидности (при наличии медицинского заключения), работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере не менее среднемесячной заработной платы, а работникам, проработавшим непрерывно в вузе свыше 20 лет, - в размере двух среднемесячных зарплат.

3.2. При ликвидации или реорганизации структурных подразделений, влекущих за собой сокращение штатов, работодатель обязан проинформировать об этом Профком в установленном законодательством порядке.

3.3. Работодатель обязан учесть мнение Профкома при увольнении работников - членов профсоюза в связи сокращением численности или штата работников (ст. 82 ТК РФ).

3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица указанные в ст. 179 ТК РФ.

3.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.6. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников. Массовое высвобождение преподавателей и сотрудников Университета, связанное с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием структурных

подразделений, может осуществляться при условии предварительного письменного уведомления Профкома и службы занятости не менее чем за 3 месяца.

3.7. В случае, когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

3.8. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

3.9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние работники не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством. В случае ликвидации Университета Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - содействовать трудоустройству с учетом пожеланий увольняемых с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Университета либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Университета либо сокращением численности или штата работников, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. По решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией Университета либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Работники Университета имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);

- сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст.92 ТК РФ), не более 36 часов - профессорско-преподавательский состав (ст.333 ТК РФ).

Неполное рабочее время представляется:

- по соглашению сторон трудового договора;

-по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка Университета и других локальных нормативных актах Университета (графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.), а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором (ст.ст. 100, 103-105, 108-110 ТК РФ).

При составлении указанных документов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК РФ) или установленной продолжительности рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст.372 ТК РФ:

- Правилами внутреннего трудового распорядка Университета;
- Перечнем должностей работников Университета, которым может быть установлен режим ненормированного рабочего дня;
- Перечнем должностей работников Университета, которым может вводиться режим суммированного учета рабочего времени с продолжительностью учетного периода равной 12 месяцам.

4.4. По согласованию с Профкомом могут вводиться режимы рабочего времени для отдельных категорий работников Университета, учитывающие специфику режима и условий их труда, при условии выполнения установленных норм рабочего времени.

4.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, и Уставом Университета, другими локальными нормативными актами Университета, приказами и распоряжениями ректора Университета.

4.6. Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается Университетом самостоятельно в зависимости от их квалификации, профиля кафедры, специфики ее деятельности в соответствии с федеральным законодательством.

4.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.8. Привлечение работников административно-хозяйственных служб, профессорско-преподавательского состава, иных категорий работников Университета к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Порядок привлечения и оплата осуществляются в соответствии с нормами трудового законодательства.

4.10. Привлечение работников Университета к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и Положениями о стимулирующих выплатах работникам Университета.

4.11. Время зимних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Университета. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.10. Работники Университета имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск), предоставляемый работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ);

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 116-119 ТК РФ).

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.15. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст. 335 ТК РФ). В зависимости от финансовых возможностей Университета

отпуск может быть предоставлен с оплатой, с частичной оплатой или без оплаты, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации. Длительный отпуск предоставляется по основному месту работы без деления на части (отпуск продлевается на основании листка нетрудоспособности).

4.16. Работникам предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с регистрацией брака - до 5 календарных дней;
- в связи со свадьбой ребенка работника - 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в связи со смертью родственников и близких - до 5 календарных дней;
- в связи с 1 сентября ребенка-первоклассника - 1 день.

4.17. Женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, по письменному заявлению предоставляется дополнительный двухнедельный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ).

4.18. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется по их заявлениям еженедельно не менее 2-х часов свободного времени или один оплачиваемый день в текущем месяце. Указанные дни не суммируются и не переносятся на следующие периоды.

4.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Оплата труда работников Университета осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Университета разработанного в соответствии с нормами действующего законодательства.

5.2. Положение об оплате труда работников Университета, принимается Ученым советом Университета по согласованию с Профкомом.

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Университета устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Для отдельных категорий работников (должностей) может быть установлена почасовая оплата труда.

5.4. Заработная плата работника Университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера принимается работодателем с учетом обеспеченности

финансовыми средствами в порядке, установленном Положением об оплате труда Университета.

5.6. В соответствии с нормами трудового законодательства работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах;
- при работах с вредными (или) опасными условиями труда;
- при совмещении профессий (должностей);
- при сверхурочной работе;
- при работе в ночное время;
- при расширении зон обслуживания;
- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.7. При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата, за исключением профессорско-преподавательского состава, оплата которых за выполнение обязанностей временно отсутствующего преподавателя производится в полном объеме с применением почасовой системы оплаты в пределах установленного фонда оплаты труда или на условиях внутреннего совместительства.

5.8. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся выплаты компенсационного характера. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации и Положением об оплате труда Университета, с учетом обеспеченности финансовыми средствами, работникам могут устанавливаться:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.11. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета и (или) средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.12. Размеры стимулирующих надбавок и доплат устанавливаются ректором Университета.

5.13. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 20-го числа текущего месяца - за первую половину текущего месяца. 5-го числа следующего за расчетным месяца - за вторую половину отработанного месяца согласно действующих норм налогового и трудового законодательства. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать право работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

6.1. Принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности работников на территории Университета.

6.2. Обеспечивать наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в подразделениях за счет работодателя.

6.3. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).

6.1. Работодатель совместно с Профкомом:

6.5.1. Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5.2. Выделяет средства для оплаты спецпитания (молоко) и спецодежды работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях в соответствии со ст.ст. 221-222 ТК РФ. В случае недостаточного финансирования оплачивает спецпитание в первую очередь работникам, занятым во вредных и особо вредных условиях, полный рабочий день.

6.6. Работодатель обеспечивает проведение обязательных медицинских осмотров и (или) психиатрических освидетельствований для работников Университета в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Работодатель и Профком обязуются проводить систематическую профилактическую работу по укреплению здоровья работников Университета в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в расследовании несчастных случаев, происшедших в Университете, и профессиональных заболеваний,

предоставляет информацию в Профком о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

## 7. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

### 7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством, заботится об оздоровлении трудящихся, обеспечивает контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по государственному социальному страхованию.

7.1.1. Оплачивает расходы по служебным командировкам в размерах, установленных законодательством Российской Федерации и учетной политикой работодателя. Возмещение проезда к месту командировки и обратно производится согласно представленным проездным документам.

7.1.3. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, в соответствии с главой 26 ТК РФ.

7.2. Работникам Университета могут производиться выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии финансовых возможностей:

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием (женщинам), 60-летием, 70-летием, 75-летием и далее каждые 5 лет;
- в связи с выходом на пенсию;
- женщинам при рождении ребенка;
- в связи с потерей (смертью) близких родственников (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры), а также супруга;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам, либо супругу);
- многодетным, малообеспеченным семьям на приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с трудными жизненными ситуациями, под которыми понимается обстоятельство или обстоятельства, которые ухудшают условия жизнедеятельности работника и последствия которых он не может преодолеть самостоятельно (инвалидность; утрата (повреждение) единственного жилого помещения в результате стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций бытового, природного или техногенного характера; необходимость ухода за близкими родственниками (родители и дети, дедушки, бабушки и внуки, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры), супругом вследствие потери дееспособности и иные трудные жизненные ситуации);

Размер выплат предусмотренных настоящим пунктом составляет 10 тыс. руб. При наличии финансовой возможности по решению ректора Университета размер выплаты может быть увеличен.

7.3. Работодатель ежегодно совместно с Профкомом при наличии денежных средств от иной приносящей доход деятельности организует проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ).

7.4. Работодатель ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.5. Работодатель обязуется организовать доступное и качественное питание, соответствующее действующим нормам и правилам. Работодатель и Профком контролируют работу точек питания в Университете по ассортименту, ценам, ценообразованию, санитарным нормам и исправности торгового инвентаря, а также по соблюдению режима работы.

7.6. Профком обязуется выделять средства из бюджета профсоюзной организации для членов профсоюза на оказание материальной помощи, на организацию и проведение культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и социальных мероприятий среди работников Университета (членов профсоюза).

7.7. Работникам Университета, являющимся инвалидами, один раз в год, в сроки согласованные с учетом мнения Профкома, предоставляется возможность бесплатного получения медицинских услуг в медико-санитарной части Научно-исследовательского института физической культуры и спорта Университета в зависимости от состояния здоровья и медицинских рекомендаций.

7.8. Детям работников Университета, поступившим в Университет на обучение по договорам на оказание платных образовательных услуг, предоставляется льгота - 10% скидка на стоимость обучения, за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Льгота предоставляется детям работникам, при условии, если работник имеет непрерывный стаж работы в Университете не менее 1 года.

7.8.1. В целях реализации п. 7.8 коллективного договора заказчик или обучающийся предоставляют в Университет документы подтверждающие право на получение льготы (свидетельство о рождении, заверенную копию трудовой книжки и (или) иные документы).

7.8.2. Прекращение трудовых отношений с работником Университета является основанием для прекращения действия льготы предусмотренной п. 7.8 коллективного договора со следующего учебного года.

7.9. Детям работников Университета, предоставляется льгота - 10% скидка на стоимость услуг Комплексной спортивной школы Университета, за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Льгота предоставляется детям работникам, при условии, если работник имеет непрерывный стаж работы в Университете не менее 1 года.

7.9.1. В целях реализации п. 7.9 коллективного договора заказчик предоставляет в Комплексную спортивную школу Университета документы подтверждающие право на получение льготы (свидетельство о рождении, заверенную копию трудовой книжки и (или) иные документы).

7.9.2. Прекращение трудовых отношений с работником Университета является основанием для прекращения действия льготы предусмотренной п. 7.9 коллективного договора со следующего месяца после прекращения трудовых отношений.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЧЛЕНОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

8.1. Выполнять обязательства, предусмотренные трудовым договором, локальными актами Университета и должностными инструкциями.

8.2. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

8.3. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка Университета и иных локальных актов Университета.

8.4. Соблюдать условия настоящего коллективного договора.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Работодатель обязуется соблюдать права Профкома, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», содействовать его деятельности.

9.2. Приказы и распоряжения, затрагивающие социально-экономические интересы членов профсоюза, принимаются с учетом мнения Профкома по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам, за исключением случаев указанных в ст. 99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев указанных в ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профкома до 15 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

9.4. Работодатель предоставляет Профкому для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществляет их ремонт; предоставляет мебель и оборудование, телефоны, транспорт, вычислительную и множительную технику, а также возможность пользования почтой, телексной, факсимильной и др. связью, в том числе

Интернет, через соответствующие службы Университета в установленном порядке; обеспечивает охрану и уборку помещения.

9.5. Члены Профкома включаются в состав комиссий Университета по аттестации рабочих мест, аттестации работников, охране труда и др.

9.6. Председателю Профкома устанавливается ежемесячная доплата, в размере 25 % от должностного оклада по основной должности, за счет средств работодателя (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Председатель Профкома может выдвигаться для избрания в состав Ученого совета Университета, участвует в работе комиссии Ученого совета при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Содействовать работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

10.3. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам профсоюза. В случае необходимости представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в Комиссии по трудовым спорам и суде.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.4. Участвовать в работе комиссий Университета по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

10.5. Осуществлять культурно-массовую, социальную и физкультурно-оздоровительную работу в Университете.

Участвовать в организации и проведении праздничных и юбилейных вузовских мероприятий.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия Коллективного договора. В случае отсутствия инициативы обеих сторон по внесению изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор действие его продлевается на новый трехлетний срок.

11.2. Работодатель и Профком доводят текст Коллективного договора до сведения сотрудников не позднее одного месяца с момента его подписания и систематически освещают ход его выполнения, используя для этого все возможные средства.

11.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется администрацией на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу.

11.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в следующих случаях:

- при принятии новых законодательных актов и нормативных документов, диктующих необходимость внесения изменений в соглашение;
- при возникновении такой ситуации, когда отдельные мероприятия не могут быть выполнены по причинам, не зависящим от Сторон.

Изменение и внесение дополнений в Коллективный договор производятся в том же порядке, что и его принятие.

11.5. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, изменения Устава, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора.

11.7. Работодатель принимает соответствующие меры к работникам, ответственным за выполнение обязательств по Коллективному договору и допустившим срыв их выполнения.

11.8. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и своих обязательств по Коллективному договору.

11.9. Работодатель и Профком обязуются обеспечить систематическую проверку выполнения настоящего коллективного договора, результаты проверки обсуждать на Ученом совете Университета, ректорате, расширенных заседаниях Профкома, конференциях трудового коллектива, доводить до сведения трудового коллектива через вузовскую газету. По итогам проверки выпускается совместное заключение, в случае необходимости издается приказ ректора Университета.

11.10. Трудовые споры, возникшие между отдельными работниками и Работодателем, решаются в Комиссии по трудовым спорам.

11.11. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно Работодателем и Профкомом. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

11.12. Профсоюзная организация и её выборные органы вправе заслушивать представителей Работодателя соответствующего уровня по вопросам выполнения настоящего коллективного договора, соглашения по охране труда, требовать приостановки исполнения управленческих решений, если они приняты в нарушение коллективного договора.

11.13. Работодатель обязан принять меры к руководящим работникам (вплоть до расторжения трудового договора или отстранения их от занимаемой должности) по представлению Профкома, если они по своей вине не выполняют обязательства настоящего Коллективного договора или препятствуют их выполнению.

11.14. В случае систематического невыполнения работодателем настоящего коллективного договора Профком оставляет за собой право на любые действия, предусмотренные законодательством.

В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы, путем переговоров, стремясь к принятию приемлемых решений и компромиссов.

11.15. Стороны за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.30.п.2 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.ст.54,55 ТК РФ).

Настоящий договор заключен «8» ноября 2023 г.

## 12. ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя  
Ректор ФГБОУ ВО  
«Поволжский ГУФКСиТ»

Р.Т.Бурганов/

«8» ноября 2023 г.



Представители работников

ФГБОУ ВО «Поволжский ГУФКСиТ»  
/Д.Р.Ислямов/

/Г.Р.Гильмутдинова/

/М.И.Галяутдинов/

/А.М.Салимов/

/А.А.Салимзянова/

/А.В.Романова/

/Д.В.Соснин/

/А.М.Мухамадеев/

/Л.Е. Талдина/

/Т.А. Горбунова/

/Л.Н. Ботова/

«8» ноября 2023 г.

В настоящий документ  
пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено печатью  
17 (дванадцать) листа (ов)

Должность написать  
Дата «9» август 11  
**ВЕРНО**  
ФНО 11  
Подпись И.И.И.  
Министерство спорта  
Учреждение высшего  
образования  
Физкультуры, спорта  
и туризма  
Федеральное государственное  
учреждение высшего  
образования  
Физкультуры, спорта  
и туризма  
Федеральное государственное  
учреждение высшего  
образования  
Физкультуры, спорта  
и туризма