

РЕКТОР

ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АКАДЕМИЯ ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»



  
Н.Н. КУЗЬМИНА

«30» апреля 2026 г.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ  
АКАДЕМИИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ  
ОТНОШЕНИЙ МОСКОВСКОЙ  
ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА  
ОБРАЗОВАНИЯ



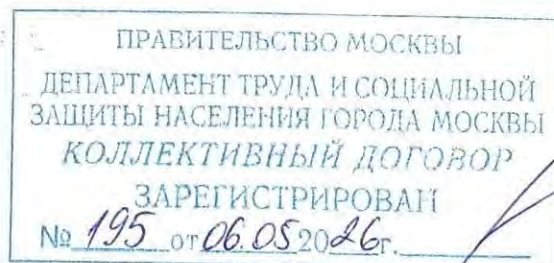
С.Н. ТАТАРНИКОВА

«30» апреля 2026 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на срок с 01 мая 2026 года по 30 апреля 2029 года



Москва-2026

## **СОДЕРЖАНИЕ**

|                                                                     |           |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Раздел 1. Общие положения.....</b>                               | <b>3</b>  |
| <b>Раздел 2. Трудовые отношения. Обеспечение занятости.....</b>     | <b>6</b>  |
| <b>Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....</b>                  | <b>8</b>  |
| <b>Раздел 4. Оплата труда.....</b>                                  | <b>11</b> |
| <b>Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....</b>     | <b>10</b> |
| <b>Раздел 6. Охрана труда.....</b>                                  | <b>14</b> |
| <b>Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....</b> | <b>16</b> |
| <b>Раздел 8. Заключительные положения.....</b>                      | <b>19</b> |

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» (далее – Работодатель, ОУП ВО «АТиСО», Академия).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

работники Академии (далее – Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией работников Академии труда и социальных отношений Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования (далее – Первичная профсоюзная организация) в лице председателя первичной профсоюзной организации Татарниковой Светланы Николаевны, действующей на основании Устава Общероссийского профсоюза образования,

и работодатель в лице ректора Кузьминой Нины Николаевны, действующей на основании Устава ОУП ВО «АТиСО», совместно именуемые «Стороны».

1.3. Выборным органом Первичной профсоюзной организации, осуществляющим полномочия представительного органа Работников, является профсоюзный комитет (далее – Профком).

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях

- согласования интересов Работников и Работодателя как необходимого условия стабильной и производительной работы Академии;
- установления с учетом финансово-экономического положения Работодателя льгот и преимуществ для Работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
- содействия эффективной работе Академии, поддержания и укрепления мотивации высокопроизводительного труда в коллективе.

1.5. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени

и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

#### 1.6. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

##### 1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, трудовое законодательство Российской Федерации, иные нормативные правовые акты в сфере труда, положения Коллективного договора и распространяющихся на ОУП ВО «АТиСО» соглашений в сфере труда;
- добиваться стабильного и устойчивого финансово-экономического положения Академии;
- поддерживать существующий уровень оплаты труда и стремиться к его повышению, обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- обеспечивать эффективную организацию труда, его безопасность;
- создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста Работников, развивать наставничество в сфере труда;
- осуществлять меры социальной поддержки Работников;
- информировать Работников об основных направлениях деятельности и перспективах развития Академии;
- обеспечивать участие Профкома в разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы Работников, в управлении Академией;
- создавать условия для деятельности Первичной профсоюзной организации.

##### 1.6.2. Работники обязуются:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, трудовое законодательство Российской Федерации, иные нормативные правовые акты в сфере труда, положения Коллективного договора и распространяющихся на ОУП ВО «АТиСО» соглашений в сфере труда;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, должностными инструкциями;
- бережно относиться к имуществу Академии, рационально использовать материальные, энергетические и иные ресурсы;

- способствовать повышению эффективности деятельности Академии, в частности, путем внесения в Профком предложений по совершенствованию всех направлений ее работы;
- постоянно совершенствовать профессиональные знания, умения и навыки, повышать свою квалификацию;
- поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, соблюдать нормы профессиональной этики и нравственности;
- сохранять и укреплять деловую репутацию Академии;
- своевременно информировать Работодателя о ситуациях, угрожающих жизни, здоровью людей, сохранности имущества.

1.7. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы, межрегиональными и региональными соглашениями в сфере труда, действующими в регионах расположения Академии, включая филиалы (далее – Соглашения).

1.8. В случае если в период действия Коллективного договора стороны Соглашений внесут в их содержание существенные изменения, касающиеся льгот и преимуществ для Работников и (или) условий труда, Работодатель и Профком обязуются в течение месяца с момента вступления изменений в силу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации начать процедуру коллективных переговоров с целью внесения соответствующих изменений в Коллективный договор.

1.9. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, включая лиц, работающих по совместительству.

1.10. При заключении коллективного договора в филиале Академии не допускается включение в коллективный договор филиала условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с Коллективным договором Академии.

1.11. Работодатель рассматривает предложения Профкома по вопросам организации труда, улучшения условий труда, принятия и изменения

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в течение десяти дней с момента их поступления.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовые отношения Работника с Работодателем оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Академии, сокращением численности или штата Работников Академии Работники

предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

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

2.7. В течение срока действия предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников лицу, получившему уведомление, по его письменному заявлению, в целях поиска другой работы предоставляется один оплачиваемый свободный рабочий день или одна оплачиваемая свободная рабочая смена еженедельно для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. При увольнении Работника в связи с сокращением численности или штата Работников Работодатель может выплатить лицам, проработавшим в Академии свыше 10 лет, выходное пособие (дополнительно к установленному законодательством) в размере 50% должностного оклада.

2.9. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо категорий Работников, указанных в трудовом законодательстве Российской Федерации, предоставляется одиноким матерям и отцам.

2.10. При прекращении трудовых отношений с Академией в связи с выходом на пенсию Работодатель может выплатить Работнику денежное вознаграждение в зависимости от стажа работы в Академии, Общероссийском союзе «Федерация Независимых Профсоюзов России» (далее – ФНПР) и его учреждениях, членских организациях ФНПР, в следующих размерах:

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

## **РАЗДЕЛ 3.**

### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Соглашениями, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Академии, содержащими нормы трудового права.

3.2. При составлении графика отпусков Работодатель исходит из интересов Работника и необходимости обеспечения учебного, учебно-методического, научного, научно-методического, научно-исследовательского и иных процессов уставной деятельности Академии.

3.3. График отпусков составляется отделом кадров Академии и утверждается ректором Академии (руководителем филиала) по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель гарантирует Работнику предоставление отпуска в соответствии с графиком.

3.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях: временной нетрудоспособности Работника; исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Академии.

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

3.6. Супругам, работающим в Академии, по их желанию предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные Коллективным договором и локальными нормативными

актами Академии, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.8. Дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы предоставляются продолжительностью до трех рабочих дней на основании письменного заявления Работника в случае:

3.8.1. бракосочетания Работника;

3.8.2. рождения ребенка (отцу);

3.8.3. переезда на новое место жительства;

3.8.4. смерти членов семьи Работника (супруга (-и); родителей, в том числе родителей супруга (-и); детей; дедушки, бабушки; родных братьев, сестёр);

3.8.5. в других исключительных случаях (по согласованию с Профкомом).

Наряду с этим в указанных случаях Работнику на основании его письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти рабочих дней.

3.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается (с их письменного согласия) в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, по согласованию с Профкомом и на основании письменного распоряжения Работодателя.

3.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам – продолжительностью 30 календарных дней, несовершеннолетним Работникам – продолжительностью 31 календарный день, а педагогическим Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, - продолжительностью 56 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска других категорий Работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.11. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению

своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

14 календарных дней – главному бухгалтеру, главным бухгалтерам филиалов, начальникам управлений, директорам центров, институтов, советникам ректора Академии;

6 календарных дней – руководителям самостоятельных отделов, начальникам отделов (центров) внутри структурных подразделений, заместителям начальников управлений (директоров центров, институтов), заместителю главного бухгалтера, заместителям главного бухгалтера филиалов, тьюторам, главным специалистам факультетов, институтов;

3 календарных дня – заместителям руководителей самостоятельных отделов, заместителям начальников (руководителей) отделов (центров) внутри структурных подразделений, референтам ректора, президента, проректоров.

3.12. Работнику, имеющему ребенка в возрасте до десяти лет, Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии письменного заявления предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.13. Работник, имеющий ребенка – учащегося 1-4 класса общеобразовательной организации и обратившийся с письменным заявлением к Работодателю, в первый день учебного года может быть освобожден от работы с сохранением заработной платы.

3.14. Работник, имеющий ребенка – учащегося 9 или 11 класса общеобразовательной организации и обратившийся с письменным заявлением к Работодателю, в день проведения праздника «Последний звонок» может быть освобожден от работы с сохранением заработной платы.

3.15. Рабочее время сокращается с сохранением заработной платы при установлении режима работы по графику, согласованному с Работодателем, и с сохранением права на оплачиваемый отпуск в полном объеме:

- беременным женщинам – на пять часов в неделю;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до десяти лет или воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – на пять часов в неделю;
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – на два часа в неделю.

3.16. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается:

- на один час - для всех Работников;
- на два часа - для женщин, имеющих одного ребенка в возрасте до десяти лет, двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет), а также для одиноких отцов, воспитывающих детей указанного возраста.

Данное условие применяется и в случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествуют выходные дни.

## **РАЗДЕЛ 4.**

### **ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Труд Работников оплачивается в соответствии с заключенными трудовыми договорами и с Положением об оплате труда Работников Академии, в котором предусматривается система доплат и надбавок и система премирования.

4.2. Работодатель обеспечивает всем Работникам должностной оклад не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Работодатель выплачивает заработную плату Работникам не реже двух раз в месяц – 22-го числа за первую половину месяца и 7-го числа – за вторую половину предыдущего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.4. Заработная плата перечисляется на счет Работника в кредитной организации, указанный в письменном заявлении Работника.

4.5. Работодатель не реже одного раза в месяц выдает расчетные листки с указанием в них всех составных частей заработной платы путем отправки на электронную почту, указанную Работником в заявлении при приеме на работу.

4.6. Работодатель ежегодно индексирует должностные оклады Работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.7. Работникам, проходящим обучение по очной форме обучения, а также переподготовку, повышение квалификации с отрывом от работы по направлению Академии, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.8. На время прохождения обязательного периодического медицинского осмотра за Работником сохраняется средний заработок.

4.9. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

## **РАЗДЕЛ 5.**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. Работодатель обязуется организовывать работу медицинского пункта, а также оснастить необходимыми медикаментами все корпуса Дома студентов. Филиалы Академии обязаны иметь медицинский пункт при наличии студентов, обучающихся по очной форме.

5.2. Работодатель обеспечивает в рабочие и учебные дни работу столовой и (или) буфетов.

Профком осуществляет контроль за работой предприятий общественного питания в Академии, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.3. Профком оказывает содействие Работникам в приобретении путевок на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных учреждениях профсоюзов, в том числе членам профсоюза – со скидками, предусмотренными программой лояльности «СКО ФНПР «ПРОФКУРОРТ» для членов профсоюза.

5.4. Работодатель и Профком обеспечивают детей и внуков Работников в возрасте от двух до четырнадцати лет подарками на Новый год или билетами на новогодние представления.

5.5. Работодатель по представлению Профкома или по согласованию с Профкомом представляет к государственным и ведомственным наградам и званиям, наградам и поощрениям Учредителя – ФНПР, а также к Почетной грамоте Академии Работников, отличившихся в труде и общественной деятельности.

5.6. При рождении ребенка у Работника Работодатель оказывает Работнику материальную помощь в размере не менее 5000 рублей.

5.7. Работодатель, при предоставлении свидетельства:

- о смерти Работника – частично компенсирует члену семьи или иному лицу, занимающемуся организацией похорон умершего Работника, затраты на похороны умершего Работника,

- о смерти супруга (-и), родителей, детей Работника – оказывает материальную помощь Работнику.

5.8. Первичная профсоюзная организация оказывает материальную помощь по основаниям, указанным в п. 5.6 и п. 5.7 Коллективного договора, Работникам – членам профсоюза.

5.9. Работодатель снижает стоимость обучения Работников и их детей в Академии в порядке и в размере, предусмотренных локальным нормативным актом Академии.

5.10. Работодатель по мере необходимости обеспечивает Работников Академии проездными билетами для рабочих поездок на общественном транспорте.

5.11. При планировании финансово-хозяйственной деятельности Работодатель предусматривает выделение средств на обучение Работников, повышение их квалификации и их участие в научных и научно-практических мероприятиях.

5.12. Работодатель обеспечивает Работникам возможность бесплатной публикации в журнале «Труд и социальные отношения» научных статей, отвечающих предъявляемым редакцией журнала требованиям и аффилированных с Академией.

5.13. Работодатель и Профком организуют участие молодых преподавателей Академии (до 35 лет) в Московском конкурсе «Лучший преподаватель вуза», привлекают молодых преподавателей к участию в проведении научной работы в рамках совместных программ и проектов.

5.14. Молодым Работникам в возрасте до 35 лет, обучающимся в аспирантуре, может быть одновременно предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 30 календарных дней для написания диссертации.

5.15. Педагогические Работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и в порядке, установленном Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

## **РАЗДЕЛ 6.**

### **ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Стороны исходят из того, что Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда в Академии в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. ежегодно предусматривать в смете расходов Академии выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.2.2. обеспечивать состояние микроклимата, освещения и электромагнитных полей на рабочих местах в соответствии с правилами, процедурами, критериями и нормативами, направленными на сохранение жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, установленными государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации;

6.2.3. осуществлять с учетом финансовых возможностей профилактический и косметический ремонт: учебных, административных помещений и помещений Дома студентов, системы отопления, вентиляции, горячего водоснабжения и водопровода в период подготовки к новому отопительному сезону, а также системы освещения;

6.2.4. реализовывать мероприятия по повышению эффективности использования энерго-, тепло- и водных ресурсов;

6.2.5. проводить работу по охране и улучшению безопасности труда в Академии исходя из результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.2.6. проводить инструктаж по охране труда для всех принимаемых на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу. Не допускать к работе лиц, не прошедших соответствующий инструктаж. Работники, чья работа не связана с использованием технических средств, освобождаются от прохождения первичного и повторного инструктажа по охране труда. Перечень должностей таких Работников утверждается приказом Академии;

6.2.7. обеспечить Работников инструкциями по охране труда в соответствии с занимаемой должностью;

6.2.8. проводить проверку исправности системы оповещения студентов и Работников в случае возникновения чрезвычайных ситуаций в учебных корпусах и общежитиях Академии;

6.2.9. организовать обучение Работника новой профессии при получении им трудового увечья и невозможности исполнения должностных обязанностей по прежнему месту работы либо возмещать расходы по его обучению, если трудовое увечье получено не по его вине.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1 выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению промышленной, пожарной и экологической безопасности;

6.3.2 содействовать экономии электроэнергии, воды и других потребляемых ресурсов;

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

6.4. Работодатель обязуется обеспечивать за счет Академии рабочей одеждой Работников согласно установленным нормам и списку должностей, утверждаемому приказом Академии по согласованию с Профкомом.

6.5. Работодатель в рамках запланированных финансовых средств осуществляет добровольное медицинское страхование руководителей подразделений, других Работников по согласованию с Профкомом.

6.6. Профком и уполномоченные Профкома по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.7. При обращении Работников или Профкома, поступившем как в устном, так и письменном виде, Работодатель обязан обеспечить незамедлительный замер температуры воздуха в рабочем помещении и принять меры по обогреву или охлаждению температуры воздуха в помещении либо предоставлению Работникам возможности трудиться в другом рабочем помещении с нормальной температурой воздуха.

В случае невозможности осуществить указанные меры рабочий день сокращается с сохранением заработной платы:

– на один час – при выявлении температуры воздуха ниже +19°C или выше +28,5°C;

- на два часа – при выявлении температуры воздуха ниже +17°C или выше +29°C;
- на четыре часа – при выявлении температуры воздуха ниже +15°C или выше +30,5°C;
- на шесть часов – при выявлении температуры воздуха ниже +13°C или выше +32,5°C.

## **РАЗДЕЛ 7.**

### **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает социально-экономические права и интересы Работников, а также представляет интересы Работников в коллективных переговорах и иных формах социального партнерства.

7.2. Работодатель и Первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом города Москвы «О социальном партнерстве», Соглашениями, Коллективным договором.

7.3. Профком как представительный орган Работников:

7.3.1 содействует присущими профсоюзам методами и средствами эффективной работе Академии, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины;

7.3.2 контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, Соглашений, Коллективного договора;

7.3.3 информирует Работников о деятельности Профкома, оповещает о предстоящих мероприятиях, проводимых Первичной профсоюзной организацией.

7.4. Для осуществления уставной деятельности Первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно

предоставляет Профкому всю необходимую информацию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, включает Профком в перечень структур, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников.

7.5. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому помещение с соответствующей мебелью, телефон, сейф, компьютер с доступом в сеть «Интернет», принтер и другие технические средства, обеспечивает бумагой и канцелярскими принадлежностями, средствами наглядной агитации (стендами, выставочными витринами), питьевой водой, предоставляет помещения для проведения заседаний Профкома и его комиссий, собраний (конференций), массовых мероприятий членов профсоюза или коллектива Работников.

7.6. Работодатель на основании статьи 377 Трудового кодекса РФ ежемесячно до 10 числа следующего месяца бесплатно перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений в размере одного процента от заработной платы, часть которых по согласованию с Профкомом направляет на счет Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования.

7.7. Работодатель два раза в год, как правило, в марте и в октябре месяце, перечисляет первичной профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников Академии и членов их семей в размере, предусмотренном сметой доходов и расходов на календарный (финансовый) год.

7.8. По ходатайству Профкома председатель Первичной профсоюзной организации и члены Профкома, имеющие трудовые отношения с Академией, могут быть премированы Работодателем за вклад в развитие социального партнерства в Академии.

7.9. На время профсоюзной учебы члены Профкома и профгруппорги освобождаются от работы с сохранением заработной платы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными Профкомом или Московской городской организацией Общероссийского профсоюза образования.

7.10. Работодатель обязуется:

7.10.1. освобождать от работы с сохранением среднего заработка работников, являющихся членами Профкома, на время участия в качестве делегатов в работе конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов Профкома, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий;

7.10.2. включать представителей Первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии, комиссии по предоставлению льгот по оплате за обучение.

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

7.10.4. содействовать участию Работников в санкционированных органами власти профсоюзных акциях, которые проводятся по решению вышестоящих профсоюзных органов или Профкома и направлены на защиту социальных и профессиональных прав и интересов Работников;

7.10.5. расторгать трудовой договор с Работником – членом Профкома – по инициативе Работодателя по п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации только по согласованию с Профкомом (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.11. Профком обязуется оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

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

7.13. Стороны оказывают содействие и помощь профсоюзной организации обучающихся ОУП ВО «АТиСО».

## **РАЗДЕЛ 8.**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 мая 2026 года и действует по 30 апреля 2029 года. Действие Коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет.

8.2. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 30 календарных дней после его подписания через официальный интернет-сайт ОУП ВО «АТиСО».

8.3. Работодатель обеспечивает ознакомление всех поступающих на работу Работников с Коллективным договором под подпись до подписания трудового договора.

8.4. Профком разъясняет Работникам положения Коллективного договора, содействует реализации их прав, предусмотренных Коллективным договором.

8.5. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

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

8.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора перед Работниками.

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

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

Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

20 ( двадцать ) листов  
цифрами прописью

Ректор ОУП ВО «АТиСО»

Председатель ППО работников  
ОУП ВО «АТиСО» МГО  
Общероссийского профсоюза  
образования

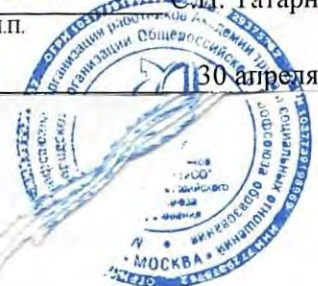


Н.Н. Кузьмина  
М.П.

30 апреля 2026 г.

С.Н. Татарникова  
М.П.

30 апреля 2026 г.



*Handwritten signature in blue ink.*