

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "МОСКОВСКАЯ  
ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ВЕТЕРИНАРНОЙ  
МЕДИЦИНЫ И БИОТЕХНОЛОГИИ имени К.И.СКРЯБИНА"  
(ФГБОУ ВПО МГАВМиБ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКАЯ  
ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ВЕТЕРИНАРНОЙ  
МЕДИЦИНЫ И БИОТЕХНОЛОГИИ имени К.И.СКРЯБИНА»  
(действует с 27 января 2014 года по 27 января 2017 года)



От работодателя:  
Ректор ФГБОУ ВПО МГАВМиБ  
Ф.И. Василевич

«27» января 2014 года



От работников:  
Председатель профкома  
М.В. Щукин

«27» января 2014 года

Москва 2014

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
КОМИТЕТ ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ  
ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 109 от 04.05.2014 г.

*В. С. Сидоров*  
*на 1 листе*

## Содержание

Раздел 1. Общие положения .....	стр. 3
Раздел 2. План финансово-хозяйственной деятельности, создание и поддержание материальных условий для жизнедеятельности работников Академии .....	стр. 5
Раздел 3. Оплата и нормирование труда.....	стр. 5
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха. Трудовые права, обязанности и гарантии сторон.....	стр. 6
Раздел 5. Обеспечение охраны труда .....	стр. 8
Раздел 6. Социальные, жилищно-бытовые и культурно - просветительные вопросы .....	стр. 9
Раздел 7. Обеспечение деятельности профсоюзной организации и профсоюзного актива .....	стр. 13
Раздел 8. Заключительные положения .....	стр. 14

## Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор - юридическая гарантия защиты прав и интересов работников. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор реализует гарантии социальной и правовой защиты, регулирует производственные и трудовые отношения, вопросы охраны труда, социального развития и здоровья работников. Коллективный договор развивает и расширяет трудовое законодательство, представляя по сравнению с ним дополнительные блага, льготы и гарантии в рамках возможностей организации.

Коллективный договор определяет взаимоотношения работников и работодателя в области экономического и социального развития в соответствии с требованиями Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Закона РФ №10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; всеобщей декларации прав человека, Закона РФ №1032-1 от 19.04.1991г. «О занятости населения в Российской Федерации» и других законодательных актов и нормативных документов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.1 Настоящий Коллективный договор, именуемый в дальнейшем "Колдоговор", заключается между ФГБОУ ВПО МГАВМиБ (далее по тексту «Академия»), в лице ректора Василевича Федора Ивановича, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками Академии, в лице председателя профсоюзного комитета Щукина Михаила Васильевича, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации Академии, именуемого в дальнейшем «Профком».

Колдоговор распространяется на всех работников Академии независимо от того, являются ли они членами профсоюза или нет. Работодатель доводит до коллектива работников Академии текст Колдоговора в месячный срок со дня его подписания и обеспечивает гласность его выполнения.

1.2 Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников Академии при переговорах, разработке, заключении и исполнении Колдоговора, защите прав и интересов работников Академии.

1.3 Стороны признают, что Устав Академии и настоящий Колдоговор на весь период его действия, являются нормативными актами, регулирующими взаимоотношения между работниками и Работодателем Академии.

1.4 Колдоговор заключается сроком на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

1.5 Колдоговор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации Колдоговор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения,

разделения, выделения Колдоговор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смены формы собственности Академии любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Колдоговора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Академии в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Колдоговор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6 Изменения и дополнения к настоящему Колдоговору принимаются на совместном заседании представителей Работодателя и Профкома, оформляются дополнительным соглашением, подлежат уведомительной регистрации в установленном порядке и являются неотъемлемой частью настоящего Колдоговора.

1.7 Контроль за выполнением Колдоговора осуществляется в равной мере непосредственно обеими сторонами путем создания совместной комиссии, избираемой общим собранием (конференцией) работников Академии, а также, соответствующими органами по труду.

1.8 При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение и невыполнение условий Колдоговора, за непредставление информации, необходимой для контроля, осуществляется согласно ст. ст. 5.29 - 5.34 Кодекса РФ «Об административных правонарушениях» (КоАП РФ).

1.9 Не менее одного раза в квартал совместная комиссия по контролю за выполнением Колдоговора дает информацию о ходе его выполнения на расширенном заседании Ученого совета, на профсоюзной конференции или на общем собрании (конференции) работников Академии.

1.10 Сокращение численности или штата работников Академии Работодатель согласовывает с Профкомом (ст.ст. 81, 82 Трудового кодекса РФ).

Профком обязуется:

1.11 Оказывать помощь в правовой защите работников Академии, проводить разъяснительную работу по вопросам трудового законодательства и при необходимости организовывать юридические консультации.

1.12 Представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с Работодателем.

Стороны обязуются:

1.13 Рассматривать все заявления, жалобы, обращения поступающие от работников Академии в течение месяца.

1.14 Обеспечивать широкую гласность и наглядность о мерах поощрения за хорошую работу и применение мер дисциплинарного воздействия.

## Раздел 2. Финансово-хозяйственная деятельность, создание и поддержание материальных условий для жизнедеятельности работников Академии

Работодатель обязуется:

2.1 Проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности по всем видам деятельности.

2.2 Расходовать средства, полученные от приносящей доход деятельности, согласно плану финансово-хозяйственной деятельности, утвержденного Ученым советом Академии.

2.3 Ежегодно при наличии финансовой возможности предусматривать выделение из средств, полученных от приносящей доход деятельности Академии, единовременные доплаты работникам согласно Положению об оплате труда, в т.ч. к юбилейным датам со дня рождения. Из данных средств предусматривать также пособия на погребение.

2.4 Постоянно поддерживать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии служебные, вспомогательные и прочие помещения, здания Академии в соответствии с нормами.

2.5 Работодатель и Профком обязуются поддерживать работу Комиссии по трудовым спорам для разрешения всех конфликтных ситуаций и споров. Материально – техническое обеспечение Комиссии по трудовым спорам возлагается на Работодателя.

## Раздел 3. Оплата и нормирование труда

3.1 Оплата труда работников Академии осуществляется из фонда оплаты труда, формируемого за счет средств субсидий на выполнение государственного задания и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, и определяется «Положением об оплате труда работников академии», согласованным с профсоюзным комитетом.

3.2 Фонд заработной платы работников Академии формируется из должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

Работодатель обязуется:

3.3 Выплачивать месячную заработную плату работникам Академии, выполнившим свои трудовые обязанности за этот период, не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (ст. 133 Трудового кодекса РФ).

3.4 Выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца - 20 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за истекшим, согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ.

3.5 Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала

(ст. 136 Трудового кодекса РФ). В случае несвоевременной подачи заявления о переносе отпуска на дату, не предусмотренную графиком отпусков, (позднее, чем за 2 недели до начала отпуска) выплату отпускных сумм производить в дни выдачи заработной платы, предусмотренные п. 3.4. настоящего Коллективного договора.

3.6 Обеспечить информирование каждого работника Академии о размере его заработной платы, налоговых вычетах и т.п. путем предоставления расчетного листа.

3.7 Обеспечивать перерасчет заработной платы с учетом изменений соответствующего законодательства в отношении бюджетных организаций.

Профком обязуется:

3.8 Осуществлять контроль за соблюдением правовых норм по вопросам трудового законодательства, оплаты и нормирования труда.

Рассматривать все конфликтные ситуации в установленные законом сроки на заседаниях Профкома или Комиссии по трудовым спорам.

Стороны обязуются:

3.9 Оплату листков о нетрудоспособности, работы в нерабочие праздничные дни и в ночное время, а также оплату сверхурочной работы производить в дни выплаты заработной платы, установленные п. 3.4. настоящего Коллективного договора.

3.10 Осуществлять контроль за правильностью приема, перемещения и увольнения работников Академии, порядком ведения трудовых книжек.

3.11 Оказывать содействие работникам Академии в получении необходимых юридических консультаций.

3.12 Проводить занятия и консультации с обучающимися в соответствии с расписанием и заканчивать их не позднее 19 часов (кроме подготовительного отделения и заочной формы обучения), а по очно-заочной форме обучения не позднее 21 часа 30 минут.

3.13 Комплектовать учебные группы численностью не более 25 человек с целью обеспечения эффективного учебного процесса и охраны труда преподавательского состава.

## Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

### Трудовые права, обязанности и гарантии сторон

4.1 Режим рабочего времени всех категорий работников Академии устанавливается Правилами внутреннего распорядка для работников Академии, а также трудовыми договорами, при этом нормальная продолжительность рабочего времени для профессорско-преподавательского состава составляет не более 36 часов в неделю, для остальных категорий работников - не более 40 часов в неделю, а инвалиды в соответствии с действующим законодательством.

4.2 Рабочее время профессорско-преподавательского состава Академии регулируется Правилами внутреннего распорядка, а также расписанием учебных

занятий, кафедральными и индивидуальными планами работы с учетом научно-исследовательской, учебно-методической, воспитательной и спортивно-оздоровительной деятельности, в том числе и за пределами территории Академии.

4.3 Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании заключенного в письменном виде трудового договора, один экземпляр которого в обязательном порядке должен находиться у Работника.

4.4 Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовой договор с работниками Академии заключается на неопределенный срок, кроме случаев, предусмотренных законодательством для заключения срочных трудовых договоров с учетом характера работы и (или) категории работников.

4.5 Руководители структурных подразделений Академии обеспечивают своевременную разработку должностных инструкций (инструкций) в отношении должностей (видов работ) подчиненных работников, а также своевременное (не позднее, чем за 2 месяца) ознакомление подчиненных работников с изменениями в их должностных обязанностях.

4.6 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Академии в размере не менее 28 календарных дней, профессорско-преподавательскому составу - 56 календарных дней. В исключительных случаях в порядке ч.2 ст.116 Трудового кодекса РФ высококвалифицированным работникам, имеющим ученые степени или ученые звания, за сложность и напряженность труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств Работодателя, при отсутствии у данных работников права на основной удлиненный отпуск или права на отпуск за ненормированный рабочий день. Количество календарных дней дополнительного отпуска определяется приказом ректора академии, согласованным с председателем профкома, по представлению вышестоящего руководителя работника (проректора, начальника отдела, управления и др.).

4.7 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

4.8 Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равных производительности труда и квалификации пользуются льготные категории, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

4.9 В соответствии со ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.10 В случае нарушения работником Академии Правил внутреннего распорядка либо невыполнения или ненадлежащего выполнения своих должностных

обязанностей, Работодатель вправе по представлению руководителя подразделения принять решение о лишении данного работника надбавок (доплат), предусмотренных системой оплаты труда в Академии.

Работодатель обязуется:

4.11 Строго соблюдать предусмотренный ТК РФ порядок уведомления профсоюзного комитета и получения его мотивированного мнения при увольнении работников в случаях, предусмотренных законодательством.

4.12 Направлять научно-педагогических работников и работников иных категорий на семинары, стажировки, конференции и иные мероприятия при наличии финансовых возможностей у Работодателя.

4.13 Организовать учет явки на работу и ухода с работы, а также контроль над использованием рабочего времени и соблюдением трудовой дисциплины. Контроль осуществляется в пределах полномочий руководством подразделений (в том числе, кафедр), учебно-методическим управлением, управлением кадрами, а также лицами, ответственными за ведение табелей учета рабочего времени в подразделениях.

Профком обязуется:

4.14 Оказывать содействие Работодателю в части контроля над состоянием территории Академии, зданий, производственных помещений и оборудования.

4.15 Оказывать содействие Работодателю в выполнении мероприятий, связанных с обеспечением безопасных условий труда.

4.16 На совместные заседания представителей Работодателя и Профкома приглашать всех работников, подлежащих увольнению, вне зависимости от членства в профсоюзной организации, с тем, чтобы принять мотивированное мнение по вопросу увольнения в случаях, предусмотренных законодательством.

## Раздел 5. Обеспечение охраны труда

Обеспечение охраны труда и выполнения требований правовых актов и нормативно-технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса осуществляется согласно Трудовому кодексу Российской Федерации гл.36. «Обеспечение прав работников на охрану труда», ст.219-226.

Основой работы по охране труда является соглашение между Работодателем и работниками по данному вопросу. Стороны несут ответственность за невыполнение Соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется:

5.1 Ежегодно заключать Соглашение по охране труда с работниками академии, в лице Профкома, в январе текущего года.

5.2 Обеспечивать работников Академии спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с существующими нормами и правилами.



5.3 По результатам аттестации рабочих мест организовывать ежегодное медицинское обследование работников с вредными условиями труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Академии.

5.4 По результатам аттестации рабочих мест обеспечивать предоставление предусмотренных законодательством льгот работникам с вредными условиями труда.

5.5 При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.д.) производить соответствующие доплаты работникам согласно действующему законодательству РФ.

5.6 Обеспечивать улучшение условий труда работников на основе результатов аттестации рабочих мест.

5.7 Проводить вводный (при приеме на работу), первичный и повторный (плановый) инструктаж работников по охране труда.

5.8 Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Стороны обязуются:

5.9 Проводить не реже одного раза в полгода анализ воздушной среды в лабораториях, оценку эффективности работы вентиляционной системы, замеры сопротивления изоляции, заземляющих устройств, освещенности и температурного режима на рабочих местах. При понижении температуры воздуха в рабочих помещениях ниже 15°C и выше 28°C сокращать рабочий день в соответствии с санитарными правилами вплоть до полного прекращения работы (учебных занятий) на весь период ухудшения условий труда с сохранением среднемесячной заработной платы.

## Раздел 6. Социальные, жилищно-бытовые и культурно-просветительные вопросы.

6.1 В дополнение к «Положению о порядке постановки на учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставления жилья в г. Москве» предусмотрены условия предоставления льгот работникам Академии:

- На учет ставятся работники, проработавшие в Академии не менее 5 лет;
- Вновь принятые работники, являющиеся очередниками районов (по месту жительства) ставятся на учет по улучшению жилищных условий, как очередники Академии, после 5 лет работы в Академии на основании Федерального закона от 29.12.2004 г. № 189-ФЗ «О введении в действие Жилищного кодекса РФ» по представлении нижеперечисленных документов:
  - а) заявление работника о постановке на учет на имя ректора Академии;
  - б) выписка из домовой книги;
  - в) копия финансового лицевого счета;
  - г) справка о проверке жилищных условий (при участии комиссии по

жилищным вопросам Академии);

д) справка с места работы (пенсионное удостоверение);

е) справка о доходах заявителя и членов его семьи;

ж) копия свидетельства о рождении ребенка;

з) документы, подтверждающие наличие льгот (подлинные или нотариально заверенные);

Постановка работника Академии и членов его семьи на учет по улучшению жилищных условий в Академии осуществляется по совместному решению Работодателя и профсоюзного комитета академии.

При этом соблюдается следующая очередность постановки на учет:

6.2 Нуждающимся в улучшении жилищных условий признаются работники, являющиеся очередниками муниципальных районов г. Москвы по представлению соответствующих распоряжений префектур г. Москвы и проработавшие в Академии не менее 5 лет.

6.3 Нуждающимся в улучшении жилищных условий признаются работники, постоянно проживающие на законных основаниях (с соблюдением правил регистрации) в городе Москве не менее 10 лет и проработавшие в Академии не менее 5 лет.

6.3.1 Занимающие жилые помещения менее установленной нормы жилья на одного человека, т.е. менее 10 кв.м. общей площади для отдельных квартир и менее 15 кв.м. общей площади для коммунальных квартир и квартир, расположенных в домах гостиничного типа.

6.3.2 Проживающие в коммунальных квартирах, занятых несколькими семьями, если в составе хотя бы одной семьи имеются больные, страдающие тяжелыми формами некоторых хронических заболеваний, перечень которых утверждается Постановлением Правительства РФ, при которых совместное проживание с ними (по заключению органов здравоохранения) в одной квартире невозможно.

6.3.3 Проживающие в отдельных квартирах больные, страдающие тяжелыми формами некоторых хронических заболеваний, при условии, что на каждого члена семьи приходится менее 15 кв.м. общей площади;

6.3.4 Проживающие в смежных неизолированных комнатах, в однокомнатных квартирах по две и более семьи, в т.ч. семьи, которые состоят из родителей и постоянно проживающих с ними и зарегистрированных по месту жительства совершеннолетних детей, при условии, что на каждого проживающего приходится менее 15 кв.м. общей площади;

6.3.5 Проживающие в жилых помещениях, признанных в установленном порядке непригодными для постоянного проживания, независимо от размеров занимаемого жилого помещения;

6.4 Работники, проживающие в г. Москве не менее 40 лет и имеющие трудовой стаж в Академии не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, подлежат постановке на учет из коммунальных квартир независимо от размеров занимаемой площади, при условии проживания в условиях коммунального заселения не менее 10 лет.

6.5 Нетрудоспособные по заболеванию граждане, а также инвалиды 1 и 2 групп, независимо от трудового стажа, при условии проживания в условиях коммунального заселения не менее последних 5 лет,

Работники, указанные в пунктах 6.3., 6.4. и 6.5. и имеющие доход более установленного «Положением о порядке постановки и предоставления жилья в г. Москве» размера на каждого члена семьи, подлежат включению в списки на получение жилой площади по договору коммерческого найма или приобретения его в собственность.

Работникам, однажды улучшившим жилищные условия в Академии, жилье предоставляется по договору коммерческого найма. При этом соблюдается следующая очередность постановки на учет:

6.5.1 Работники, имеющие право на постановку на учет по улучшению жилищных условий по договору социального найма, но имеющие доход более установленного «Положением о порядке постановки и предоставления жилья в г. Москве» размера на каждого члена семьи.

6.5.2 Нижеперечисленные категории кадровых работников, проработавшие в Академии не менее 15 лет:

- инвалиды войны и труда 1 и 2 группы;
- участники ВОВ;
- профессора, доктора наук, награжденные правительственными наградами (лауреаты премий государственных, Совмина, Правительства РФ; заслуженные деятели науки, высшей школы, сельского хозяйства; ветеринарные врачи, зоотехники, имеющие правительственные ордена и медали, кроме юбилейных);
- профессора, доктора наук, не имеющие правительственных наград;
- профессора, доценты, кандидаты наук, награжденные правительственными наградами (см.п.6.7.3.);
- профессора, доценты, кандидаты наук, не имеющие правительственных наград;
- преподаватели, не имеющие ученой степени;
- другие категории кадровых работников академии.

6.5.3 Нижеперечисленные категории профессорско - преподавательского состава и обслуживающего персонала, проработавшие в Академии от 5 до 15 лет:

- инвалиды войны и труда 1 и 2 группы;
- участники ВОВ;
- профессора, доктора и кандидаты наук;
- доценты, старшие преподаватели, ассистенты;
- преподаватели, не имеющие ученой степени;
- другие категории работников Академии.

6.6 Административные и хозяйственные руководители подразделений, приглашенные ректором академии из других учреждений и регионов РФ, проработавшие в Академии не менее 2-х лет.

6.7 Профессора, доктора и кандидаты наук, доценты, приглашенные ректором из других учреждений и регионов РФ, проработавшие в Академии не менее 2-х лет.

6.8 Перспективные молодые преподаватели, из числа выпускников Академии, работающие на кафедрах Академии.

6.9 Работники Академии, проработавшие в Академии менее 5-лет.

Профком обязуется:

6.10 Обеспечить гласность об имеющихся возможностях по оздоровительной работе с распределением путевок на все виды лечения, а также других социальных благ.

6.11 Обеспечить для детей работников работу спортивных секций при физкультурно – оздоровительном комплексе Академии.

6.12 В конце каждого квартала проводить анализ заболеваний коллектива Академии.

6.13 Организовать постоянно действующую комиссию по контролю за работой столовой, буфетов и прикрепленных предприятий торговли, проводить их проверку не реже двух раз в месяц.

6.14 Организовать приобретение и распространение новогодних подарков и билетов на новогодние представления (новогодние елки) для детей работников, обучающихся и внуков работников.

Стороны обязуются:

6.15 Вести учет работников Академии, нуждающихся в улучшении жилищных условий, желающих вступить в ЖСК и ЖК, в соответствии с действующим жилищным законодательством и настоящим Колдоговором.

6.16 Жилые помещения предоставляются очередникам Академии в соответствии с действующим законодательством и настоящим Колдоговором.

6.17 Предоставлять комнаты в общежитии семейным студентам и аспирантам, успешно обучающимся и принимающим участие в общественной жизни Академии, по ходатайству деканатов и профбюро факультетов Академии с обязательным заключением временного договора на проживание.

6.18 Продолжить работу по обеспечению работников Академии садово-огородными участками. Оказывать практическую помощь садоводам в освоении участков.

6.19 Обеспечивать, при наличии средств, работников Академии путевками на санаторно – курортное лечение, отдых и оздоровление.

6.20 Предоставлять бесплатно или на льготных условиях сооружения физкультурно – оздоровительного комплекса Академии для занятий оздоровительных групп работников.

6.21 Оказывать материальную поддержку низкооплачиваемым категориям работников.

6.22 При наличии финансовой возможности выделять Профкому необходимые денежные средства для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и студентами очной формы обучения.

6.23 При наличии финансовой возможности выделять денежные средства на приобретение путевок студентам Академии в здравницы (санатории, пансионаты и

др.) и детские загородные оздоровительные лагеря в период зимних и летних каникул.

6.24 Рассматривать на совместных заседаниях Профкома и представителей Работодателя отчеты проректоров, руководителей отделов и других работников по выполнению настоящего Колдоговора.

## Раздел 7. Обеспечение деятельности профсоюзной организации и профсоюзного актива

Профсоюзная организация ФГБОУ ВПО МГАВМиБ, являясь первичной организацией Профсоюза работников АПК г. Москвы, действует на основании законодательства Российской Федерации о профессиональных союзах, согласно Уставу названного Профсоюза и Положения о первичной профсоюзной организации Академии.

Работодатель обязуется:

7.1 Содействовать членам выборных профсоюзных органов (профоргам, членам профбюро, членам профкома) в участии в ежегодной краткосрочной учебе (до 3-х дней) с отрывом от производства с сохранением заработка по месту работы.

7.2 Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для выполнения профсоюзных обязанностей на 6 часов в неделю, а члены профбюро на 4 часа в неделю согласно законодательству о профсоюзах при согласовании с руководителем подразделения.

7.3 Согласно Федеральному закону от 12.01. 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставлять профсоюзной организации академии в бесплатное пользование помещения главного корпуса №№ 105, 119, 148 со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, охраной, транспортные средства и средства связи.

7.4 Обеспечивать бесплатно работу профсоюзной организации, ее уставной деятельности, услугами типографии, средствами или услугами оргтехники, канцелярскими товарами по заявкам профсоюзного комитета.

7.5 Предоставить право Профкому организовывать, начиная с 15 часов, в помещениях и на территории Академии собрания, митинги и другие мероприятия общественного характера, соответствующие уставным задачам профсоюза и не противоречащих законодательству Российской Федерации.

7.6 Для организации отдыха, культурно-просветительной и спортивно-оздоровительной работы с работниками Академии предоставить возможность использования, находящихся на балансе Академии помещений, сооружений и объектов физкультурно-оздоровительной базы (стадион, тренажерные залы и др.) на льготных условиях.

7.7 Ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального

союза (ст. 377 ТК РФ).

7.8 Вводить в состав Ученого совета академии и ректората председателя Профкома с правом решающего голоса, а в состав Ученых советов факультетов – председателей профбюро по предоставлению профкома и профбюро.

Профком обязуется:

7.9 Не допускать использования крайних мер, в том числе и права на забастовку, при условии соблюдения настоящего Колдоговора.

## Раздел 8. Заключительные положения

8.1 Работа по подготовке Колдоговора проводилась совместной комиссией Профкома и представителей Работодателя. Проект настоящего Колдоговора обсужден с работниками подразделений.

Колдоговор вступает в силу со дня его подписания представителями работников и работодателя и действует в течение трех лет.

Колдоговор подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление Колдоговора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.2 Стороны имеют право продлить действие настоящего Колдоговора на срок не более трех лет.

8.3 Положения, правила, перечни, инструкции и другие локальные нормативные акты, принимаемые соответственно Работодателем и Профкомом, являются неотъемлемой частью настоящего Колдоговора с момента их подписания сторонами.

8.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Колдоговора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5 В случае возникновения коллективных трудовых споров, стороны обязуются передавать их на рассмотрение учреждению «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

8.6 Стороны договорились, что текст Колдоговора должен быть доведен Работодателем до сведения работников Академии в течение 30 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам Академии положения Колдоговора, содействовать реализации их прав, основанных на Колдоговоре.

8.7 Текущий контроль за исполнением Колдоговора осуществляется совместной комиссией работников и Работодателя, состав которой прилагается к Колдоговору.

8.8 Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Колдоговором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

На момент заключения Колдоговора в Академии действуют следующие локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав работников.

1 Положение о порядке проведения конкурсного отбора претендентов на замещение должностей профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВПО МГАВМиБ .

2 Правила внутреннего распорядка для работников и обучающихся ФГБОУ ВПО МГАВМиБ .

3 Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО МГАВМиБ.

4 Соглашение по Охране труда, заключённое Работодателем и работниками ФГБОУ ВПО МГАВМиБ .

5 Список должностей, которые обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

6 Состав совместной комиссии из представителей работников и Работодателя ФГБОУ ВПО МГАВМиБ по контролю за выполнением Колдоговора.

7 Состав Комиссии по трудовым спорам ФГБОУ ВПО МГАВМиБ.

Всего пронумеровано, прошнуровано  
и опечатано печатью:

15 (пятнадцати) л.

27 » декабря 2014

Должность: ректор

Подпись: Ф.И. Васильев

