

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Государственного бюджетного образовательного учреждения**  
**высшего профессионального образования**  
**«Северный государственный медицинский университет»**  
**Министерства здравоохранения и социального развития РФ**  
**2012 – 2015 г.г.**

**I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.2. Администрация признает профком единственным и полномочным представителем трудового коллектива при разработке, заключении коллективного договора, ведении переговоров по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников, создания благополучных условий для деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защиты, улучшению условий труда и организации отдыха.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: **работодатель** — администрация Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Северный государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения и социального развития (далее по тексту — СГМУ) в лице исполняющего обязанности ректора, проректора по научно-инновационной работе **Малявской Светланы Ивановны** и **работники университета** в лице председателя профсоюзного комитета (далее по тексту – профком) **Зеленковой Елены Юрьевны**.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации или смены формы собственности СГМУ, а также при расторжении трудового договора с ректором СГМУ или лицом, его заменяющим. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СГМУ независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, а также докторантов, аспирантов, клинических ординаторов, клинических интернов, членов профсоюза и неработающих пенсионеров СГМУ - в части специально оговоренных льгот.
- 1.6. Коллективный договор утверждается на конференции трудового коллектива, а дополнения и изменения могут быть внесены в любое время по соглашению сторон и подписываются их представителями.
- 1.7. Администрация СГМУ и профком обязуются дважды в год осуществлять проверку выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываться перед коллективом о результатах выполнения и соблюдения договора. Представители профкома выполняют работу по контролю за соблюдением условий коллективного договора в рабочее время. Администрация СГМУ обязуется предоставлять профкому необходимую информацию о выполнении своих обязательств.
- 1.8. Должностные лица, не выполняющие обязательств по коллективному договору или нарушающие их, могут быть привлечены к ответственности в порядке, предусмотренном

законодательством РФ.

1.9. Администрация и профком в своей работе руководствуются:

- действующим трудовым законодательством;
- Законом РФ «Об образовании»;
- Законом РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»;
- типовым Положением о высшем учебном заведении, утверждаемым Правительством РФ;
- Положением о порядке замещения должностей научно–педагогических работников в высшем учебном заведении;
- Уставом университета;
- Правилами внутреннего распорядка (Приложение № 1);
- Положением об оплате труда работников СГМУ от 1.12.08. (Приложение № 2);
- Положением о стимулирующих выплатах работникам СГМУ от 1.12.08. (Приложение № 3);
- Положениями о структурных подразделениях;
- настоящим коллективным договором;
- другими нормативно-правовыми актами.

Администрация СГМУ и профком будут решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации и суд.

1.10. Администрация СГМУ и профком в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех сотрудников СГМУ. С этой целью текст коллективного договора размещается на сайте СГМУ.

1.11. В целях урегулирования социально-трудовых отношений с учетом специфики уставных задач и финансовых возможностей стороны коллективного договора могут устанавливать более высокий уровень гарантий по сравнению с действующим законодательством, который закрепляется в локальных нормативно-правовых актах, принимаемых в порядке, установленном Уставом СГМУ, и с учетом мнения или по согласованию с профкомом.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

**Администрация СГМУ и профком обязуются:**

- 2.1. Защищать права и интересы каждого работника коллектива в области их трудовых и социально-экономических отношений. Участвовать в контроле за соблюдением трудового законодательства.
- 2.2. Содействовать снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, охраны труда.
- 2.3. Содействовать реализации экономических и социальных программ развития системы высшего образования, науки.
- 2.4. Обеспечивать условия для проведения учебного процесса, научной работы, профессионального совершенствования и повышения квалификации работников коллектива.
- 2.5. Укреплять роль трудового коллектива и профсоюза в СГМУ при переходе на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования.
- 2.6. Участвовать в разрешении конфликтов, возникающих между работодателем и работниками.
- 2.7. Принимать усилия для поддержания социального согласия, исходя из того, что лучшим

средством достижения целей являются переговоры.

- 2.8. Выполнять свои функции в соответствии с Уставом СГМУ в интересах работников.
- 2.9. Бесплатно оказывать правовую помощь работникам по спорам, возникшим в процессе трудовых отношений.
- 2.10. Способствовать внедрению новых форм хозяйствования, создавать условия для профессионального роста, развития творческой инициативы, совершенствования системы и форм оплаты труда, обеспечивать материально-техническую базу университета в соответствии с нормативными актами.
- 2.11. Поощрять инициативный, творческий труд, внедряя систему морального и материального стимулирования.

**Работники СГМУ обязуются:**

- 2.12. Выполнять Устав СГМУ, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции на рабочих местах.
- 2.13. Своей деятельностью способствовать повышению рейтинга СГМУ среди вузов Российской Федерации, поддерживать высокий уровень учебной, учебно-методической, научной, воспитательной и производственной работы.
- 2.14. Экономно расходовать материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу.
- 2.15. Содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях СГМУ.
- 2.16. Соблюдать права других работников университета на интеллектуальную собственность.
- 2.17. Участвовать в повседневной жизни СГМУ, обсуждать в установленном порядке вопросы выполнения коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, профессионализма и культуры поведения работников университета.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**Администрация СГМУ обязуется:**

- 3.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией и производственной компетенцией.
- 3.2. Заключать с работниками индивидуальные трудовые договоры в письменной форме. Гарантировать предоставление работникам льгот и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим договором.
- 3.3. Осуществлять прием на должности профессорско-преподавательского состава высококвалифицированных специалистов на конкурсной основе.
- 3.4. Реализовать повышение квалификации кадров.
- 3.5. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, изменении организационно-

правовой формы СГМУ.

- 3.6. Производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников и лиц, работающих по совместительству.
- 3.7. Расторгать трудовой договор с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения профкома по основаниям, указанным в п. 2, 3, 5 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ.
- 3.8. В связи с сокращением штатов, должностей и невозможности перевода работника на другую работу заблаговременно информировать работника о расторжении трудового договора не позднее, чем за два месяца, и не менее чем за три месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, помимо лиц указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, предоставляется лицам:
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
  - избранным в состав профкома,
  - единственному родителю;
  - опекунам.
- 3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется 2 часа в неделю свободного времени для поиска иного места работы с сохранением средней заработной платы, при этом администрация СГМУ обязуется принимать меры по трудоустройству работников.
- 3.11. Профком обязуется:**
- осуществлять контроль за правильностью заключения трудовых договоров;
  - принимать участие в проведении аттестации сотрудников, в случае необходимости отстаивать право работника на труд;
  - осуществлять контроль за исполнением условий коллективного договора работниками и администрацией университета.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА**

##### **Администрация СГМУ обязуется:**

- 4.1. Устанавливать систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии с трудовым законодательством, законами и иными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения и оплату труда работников высших учебных заведений, устанавливать надбавки и доплаты работникам в соответствии с «Положением по оплате труда работников СГМУ», «Положением о выплатах стимулирующего характера», которые являются неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение № 2, Приложение № 3).
- Работники СГМУ, состоящие в штате, могут привлекаться для выполнения работ в рамках полученных грантов, средств научных и хозяйственных договоров, целевых проектов, в том числе с привлечением валютных средств, а также за выполнение работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, с оплатой по договорам гражданско-правового характера.

- 4.2. Работникам, занятым на работах во вредных и опасных условиях труда, устанавливаются доплаты в соответствии с Перечнем, согласованным с профкомом (Приложение № 6).
- 4.3. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 25 числа каждого месяца — аванс и 10 числа — окончательный расчет за месяц работы.
- 4.4. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, начисляется денежная компенсация в размере 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ.  
Бухгалтерия обязана предоставлять информацию работникам СГМУ и профкому о начислении заработной платы, удержаниях и причитающихся к выплате сумм.  
Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день выдачи заработной платы.
- 4.5. При формировании бюджета университета предусмотреть расходы по статье «Повышение квалификации». При получении средств расходовать их строго по назначению.
- 4.6. Производить в период массового ухода работников СГМУ в отпуска (с мая по сентябрь каждого года) своевременное финансирование этих отпусков.
- 4.7. Профком осуществляет контроль за соблюдением порядка начисления и выплаты зарплаты, исчисления налогов.

## **V. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ**

### **Администрация СГМУ обязуется:**

- 5.1. Определять штаты профессорско-преподавательского состава с учетом числа фактических студентов, приходящихся на одного преподавателя в соответствии с установленными нормативами.
- 5.2. Определять общую годовую учебную нагрузку по кафедре на основании рабочих учебных планов, данных по научной работе и сведений о дополнительных часах в соответствии с решением штатной комиссии СГМУ.
- 5.3. Заведующему кафедрой разрешить устанавливать учебную нагрузку для лиц профессорско-преподавательского состава с учетом мнения коллектива и индивидуальным вкладом преподавателя в учебно-методическую, научную и общественную работу кафедры и университета, которая не должна превышать нормативный показатель 900 часов в учебном году.
- 5.4. Контроль за выполнением учебной нагрузки на уровне кафедры возложить на заведующего кафедрой, на уровне факультетов — на декана факультета, на уровне университета — на проректора по учебно-воспитательной работе. На основании отчетной учебно-методической документации проводятся анализ и текущий контроль за выполнением учебной нагрузки на кафедре.
- 5.5. Заведующему кафедрой разрешить привлекать к педагогической деятельности аспирантов, клинических ординаторов второго года обучения, старших лаборантов, инженеров-лаборантов, научных сотрудников (до 150 часов в год).
- 5.6. За месяц до окончания весеннего семестра, за две недели до начала работы штатной

комиссии и не позднее чем за три месяца до начала следующего учебного года информировать заведующих кафедрами о планируемых штатах кафедр на следующий учебный год.

- 5.7. Условия труда и объем лечебно-диагностической работы для профессорско-преподавательского состава клинических кафедр регулируются договорами с лечебно-профилактическими учреждениями.
- 5.8. Педагогические работники при выполнении профессиональных обязанностей имеют право на свободу выбора в использовании методик обучения и воспитания, подготовки учебных пособий, материалов и учебников, применения методов оценки знаний обучающихся в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов.
- 5.9. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю, а кафедрам анатомического профиля — не более 30 часов в неделю, что предполагает снижение учебной нагрузки на преподавателей этих кафедр на 150 часов в год от установленной учебной нагрузки на одного преподавателя.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА**

**Администрация университета в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:**

- 6.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. Проводить ежегодно плановые осмотры зданий, сооружений.
- 6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно Приложению № 5.
- 6.3. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.
- 6.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 6.5. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических осмотров работников, медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 6.6. **Обеспечить:**
  - приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарной и санитарно-гигиенической одежды, моющих и обезжиривающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложениям № 9, 10.
  - ремонт, стирку, сушку специальной одежды, а также обезжиривание и восстановление защитных свойств.
- 6.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
  - дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и

должностей согласно Приложению № 7;

- доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 6;
- бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам согласно Приложению.

- 6.8. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными нормативными актами.
- 6.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе применение труда женщин на работах в ночное время.
- 6.10. Обеспечить наличие локальных актов, содержащих требования охраны труда, которые должны быть в комплекте нормативных правовых актов, в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- 6.11. Совместно с профкомом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.
- 6.12. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом, совместной комиссией вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.13. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

## **VII. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 7.1. Режим рабочего времени в СГМУ определяется Правилами внутреннего распорядка, (Приложение № 1), а также графиками сменности, согласованными с профкомом.
- 7.2. Администрация СГМУ обязуется:**
- установить ежемесячный учет рабочего времени;
  - не допускать к работе в ночное время и сверхурочной работе беременных женщин.
- 7.3. Для женщин, работающих в СГМУ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, как для работающих в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.
- 7.4. Работникам СГМУ ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиками, утвержденными ректором и согласованные с профкомом:
- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.
  - Работникам из числа профессорско-преподавательского состава ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.
  - За работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работникам СГМУ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с перечнем (Приложение № 7).
- Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в соответствии со Списком (Приложение № 4).
- Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется инвалидам всех групп продолжительностью 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам СГМУ по истечении 6 месяцев непрерывной работы.

7.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.6. Досрочный отзыв из отпуска допускается только в исключительных случаях с согласия работника.

7.7. Работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- бракосочетания — 3 дня в случае полностью использованного ежегодного отпуска;
- смерти лица, состоящего с работником в близких родственных отношениях — 3 дня;
- одному из родителей, имеющих детей-первоклассников, — 1 сентября за исключением случаев, когда этот день является для работников выходным;
- рождения ребенка — 1 день (отцу);
- переезда на новое место жительства — 1 день;
- юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.) — 1 день;
- инвалидам всех групп — 2 дня;
- в других случаях в соответствии с законодательством или по усмотрению работодателя (неиспользованный своевременно дополнительный оплачиваемый отпуск не накапливается и не суммируется к основному отпуску).

7.8. Администрация СГМУ может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику по семейным обстоятельствам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между администрацией и работником;
- работающим пенсионерам и инвалидам всех групп продолжительностью до 60 календарных дней;
- научно-педагогическим работникам, проработавшим в СГМУ не менее 10 лет, в связи со стажировкой или выполнением диссертационного исследования за границей продолжительностью до 1 года.

7.9. Отпуск по работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если отпуск по совместительству меньше, чем продолжительность отпуска по основной работе, то администрация по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7.10. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- согласовывать графики предоставляемых ежегодных отпусков работников;
- систематически контролировать своевременность и правильность использования отпусков.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

### **Администрация СГМУ обязуется:**

- 8.1. Разработать программу социальной поддержки работников, пенсионеров и ветеранов и контролировать ее реализацию.  
Выделять средства из внебюджетных поступлений для реализации этих программ в размере до 3 % .  
Направлять часть этих финансовых средств:
  - на материальную помощь при проведении дорогостоящих операций по жизненным показаниям,
  - дополнительную социальную поддержку нуждающихся работников,
  - инвалидов труда и пенсионеров,
  - на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу.
- 8.2. Изыскивать возможности привлечения собственных внебюджетных средств на организацию летнего оздоровления детей работников СГМУ.
- 8.3. Выделять средства для финансирования социально-значимых мероприятий СГМУ.
- 8.4. Проводить работу по решению жилищного вопроса работников.
- 8.5. Профессорско-преподавательскому составу, работающему на постоянной основе, с целью содействия обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивать ежемесячно денежную компенсацию в соответствии с законодательством.
- 8.6. Работникам СГМУ предоставлять право бесплатного обучения в группах по подготовке и сдаче кандидатского экзамена по истории и философии науки и иностранному языку.
- 8.7. При аттестации специалистов на присвоение квалификационной категории производить им частичную оплату расходов по проведению аттестации (50 %).
- 8.8. При увольнении из СГМУ в связи с выходом на пенсию по старости (впервые) работникам, проработавшим в университете более 15 лет, выплачивается единовременное пособие, в размере средней месячной заработной платы.
- 8.9. Производить выплаты по итогам года почетным докторам СГМУ, почетным работникам СГМУ, работающим в университете, при наличии достаточного финансирования.

### **В целях улучшения работы по охране здоровья работников администрация СГМУ обязуется:**

- 8.10. Один раз в два года оплачивать работникам университета и неработающим членам их семей стоимость проезда к месту отдыха и обратно в соответствии с действующим законодательством. Своевременно неиспользованная льгота по оплате проезда не суммируется.
- 8.11. Обеспечивать выполнение действующих законов в части назначения выплаты пособий за счет средств социального страхования в случаях:
  - рождения ребенка;
  - временной нетрудоспособности;
  - беременности и родов;
  - ухода за ребенком до 1,5 лет.
- 8.12. Частично компенсировать расходы на ритуальные услуги при похоронах работника.

8.13. Выделять средства на организацию социальной поддержки и культурно-массовой работы Совету ветеранов СГМУ согласно приложению № 11.

## **IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Права и гарантии деятельности профкома определяются ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ, коллективным договором.

9.2. Локальные нормативные акты СГМУ по вопросам занятости, условий труда, оплате, социальных льгот и гарантий работникам, социально-трудовым спорам разрабатываются с участием профкома и вводятся в действие с учетом мнения профкома.

9.3. Администрация предоставляет возможность представителям профкома посещать любые подразделения СГМУ для реализации уставных задач профсоюзной организации и предоставленных законодательством прав, не вмешивается в деятельность профсоюзной организации СГМУ.

9.4. Администрация включает профком в число подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников.

### **9.5. Администрация и профком обязуются:**

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности СГМУ;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции;
- все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

9.6. Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия администрации и профкома являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в сроки, установленные законодательством, направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства.

### **Администрация обязуется:**

- 9.6. Предоставлять помещения для проведения профсоюзных собраний и конференций работников, закрепить за профкомом кабинет № 1220 (2 этаж учебного корпуса), оборудованный мебелью, оргтехникой, средствами связи для ведения профсоюзной работы, хранения профсоюзного имущества, и обеспечивать за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану данного помещения; по заявке профкома предоставлять транспорт, изготовление и установку стендов для использования профкомом.
- 9.7. Для осуществления уставной деятельности профкома бесплатно и беспрепятственно предоставлять ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим

вопросам.

- 9.8. Обеспечивать участие с правом совещательного голоса председателя профкома в управленческих совещаниях на уровне руководства СГМУ.
- 9.9. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных заявлений членов профсоюза в размере 1 % .  
Профком вправе знакомиться со списком работников, из заработка которых были удержаны взносы, и суммами каждого удержания.
- 9.10. При участии в заседаниях профкома, семинарах, конференциях, пленумах, съездах, созываемых профсоюзами, краткосрочной (до 3 дней) профсоюзной учебе работники освобождаются от работы без ущерба производственной деятельности с сохранением заработной платы.
- 9.11. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников профкома без разрешения вышестоящего профсоюзного органа.
- 9.12. Увольнение председателя профкома и его заместителей, не освобожденных от основной работы по любому из оснований, предусмотренных статьей 81 Трудового кодекса РФ, производится только с предварительного согласия областного комитета профсоюза.
- 9.13. На штатных работников профкома за счет средств профкома распространяются все социальные гарантии и льготы, предусмотренные для работников университета. Работникам профкома могут производиться иные выплаты в соответствии с локальными актами университета за счет средств администрации.
- 9.14. Производить премирование председателя профкома в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера СГМУ.

## **Х. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

- 10.1. Администрация и профком берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых индивидуальных споров.
- 10.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров администрация и профком обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с законодательством, воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.
- 10.3. Требования профсоюза, отклоненные или удовлетворенные лишь частично, рассматриваются примирительными комиссиями, трудовыми арбитражами либо по просьбе и инициативе обеих сторон, другими государственными комиссиями по защите социально-экономических интересов трудящихся.
- 10.4. Ни одна из сторон не вправе уклониться от примирительной процедуры.
- 10.5. Трудящиеся, члены профсоюза, профорганы пользуются защитой от административного или дисциплинарного преследования, потерь в заработной плате из-за отсутствия в рабочее время на рабочем месте в связи с участием в примирительно-арбитражных процедурах, объявлении и проведении законной забастовки.

10.6. В случае признания забастовки законной, администрация возмещает ущерб, нанесенный трудящимся в результате проведения данной забастовки.

## **XI. Заключительные положения.**

- 11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой сформирован сторонами на равноправной основе.
- 11.2. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений: ректора, профкома и отдельных работников (заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок).