

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
**СМОЛЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(СмолГУ)

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР** **на 2016 – 2018 г.г.**

Рассмотрен и утвержден на  
конференции университета  
28.12.2015 г.

Ректор

  
**Е.В.Кодин**  


Председатель профкома

  
**А.В.Клещкин**  


Смоленск 2015 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Коллективный договор СмолГУ представляет собой локальный правовой акт, принятый в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) № 197-ФЗ от 30.12.2001 г., Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы (далее Отраслевое соглашение) и регулирующий социально-трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Смоленском государственном университете.

1.2. Коллективный договор заключается между работодателем в лице ректора СмолГУ Е.В. Кодина, с одной стороны, и работниками университета, от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников А.В. Клёцкина, с другой стороны (далее стороны).

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников университета.

1.4. Стороны договорились, что профсоюзный комитет выступает в качестве полномочного представителя работников университета при разработке, ведении переговоров и заключении Коллективного договора.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2016 года и действует по 31 декабря 2018 года. По истечении установленного срока действие Коллективного договора продлевается (на срок не более трех лет) до заключения нового Коллективного договора.

1.6. Подписанный сторонами Коллективный договор в установленные сроки направляется ректором вуза в соответствующие органы для уведомительной регистрации.

1.7. Содержание и структура Коллективного договора определены соглашением сторон. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. *Общие положения*
2. *Трудовые отношения. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников*
3. *Система оплаты и нормирование труда в университете*
4. *Условия и охрана труда*
5. *Социальные гарантии работников университета*
6. *Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и его работников*
7. *Контроль за выполнением Коллективного договора*
8. *Ответственность за невыполнение Коллективного договора*

1.8. Все условия Коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Условия Коллективного договора, ухудшающие по сравнению с федеральным законодательством положение работников, недействительны.

1.10. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.11. При принятии федеральных законов по вопросам, которые нашли закрепление в Коллективном договоре, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

## ***2. Трудовые отношения. Обеспечение занятости и профессионального роста, социальных гарантий при увольнении работников***

2.1. Штаты преподавателей и сотрудников университета утверждаются ректором, исходя из задач и специфики вуза в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения руководителей структурных подразделений и с участием в обсуждении и принятии решения профсоюзного комитета вуза.

2.2. Работники университета в своей профессиональной деятельности руководствуются Уставом СмолГУ, Правилами внутреннего трудового и учебного распорядка, утвержденными должностными инструкциями, индивидуальными планами работы и иными локальными нормативными актами университета, приказами и распоряжениями ректора СмолГУ, трудовым договором, настоящим Коллективным договором.

2.3. Найм преподавателей и сотрудников производится ректором вуза на договорной основе с учетом рекомендаций структурного подразделения. Основным документом, регулирующим отношения работника и работодателя, является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также действующим Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работниками университета заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.5. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 ТК РФ.

2.6. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке и в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, с учетом локального нормативного акта университета.

2.7. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация, в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, которое утверждается федеральным органом исполнительной власти.

2.8. На работу в университет не принимаются лица (ст. 331 ТК РФ):

- не имеющие соответствующего образовательного ценза;
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.9. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.10. Работодатель, его полномочные представители при заключении трудового договора с работником обязаны ознакомить работника под его личную подпись с Уставом СмолГУ, Правилами внутреннего трудового и учебного распорядка, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в СмолГУ и относящимися к трудовой функции работника.

2.11. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

Все вопросы, связанные с изменением структуры университета, приводящие к изменению положения работников, связанных с изменением условий заключенных с ними трудовых договоров предварительно рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета университета.

2.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представить в профсоюзный комитет информацию о планированном сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата работников, члены профсоюза должны быть предупреждены об увольнении за три месяца.

2.13. Массовое сокращение преподавателей и сотрудников университета, связанное с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, репрофилированием структурных подразделений может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета и службы занятости о возможных массовых увольнениях работников СмолГУ, о числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Увольнение считается массовым в следующих случаях сокращения численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнения 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.14. Работодатель обязуется по возможности не допускать увольнения работников предпенсионного возраста по сокращению штатов (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

2.15. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

- работники, заключившие договор с работодателем на дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- работники, проработавшие в СмолГУ свыше 10 лет;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов.

2.16. Стороны проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

2.17. При увольнении по инициативе работника в связи с уходом на пенсию по старости работодатель выплачивает ему выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, а проработавшему в университете свыше 10 лет – не менее одной заработной платы.

2.18. Преподаватели, сотрудники имеют право заключать договоры с администрацией вуза на проведение научно-исследовательских работ и проведение платных дополнительных образовательных услуг за рамками соответствующих программ и государственных образовательных стандартов.

2.19. Преподаватели и сотрудники университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника, в формах стажировки, курсов, творческого отпуска, семинара и иных формах. При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

### **3. Система оплаты и нормирование труда в университете**

Стороны исходят из того, что система оплаты труда должна обеспечивать реализацию

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р;
- Плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04. 2014 г. № 722-р («Дорожная карта»)

в части повышения уровня оплаты труда отдельных категорий работников с учетом показателей и критериев эффективности их деятельности.

3.1. Заработная плата работника университета состоит из *должностного оклада*, выплат *компенсационного* характера, выплат *стимулирующего* характера.

3.2. СмолГУ в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально-квалификационным группам (ПКГ), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с принятым Конференцией по согласованию с профсоюзным комитетом Положением об оплате труда работников СмолГУ (ст. 135 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ).

3.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.4. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидий федерального бюджета на организацию обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.5. Размеры должностных окладов устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) путем умножения минимального (базового) размера оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, учитывающего размеры надбавок за ученые степени и по должностям, а также размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

3.7. В университете устанавливаются следующие виды *компенсационных* выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. Специальная оценка условий труда производится в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.11. При наличии финансовой возможности в университете производятся следующие выплаты *стимулирующего* характера (в процентах к базовому окладу):

3.11.1. *Профессорско-преподавательский состав и руководители структурных подразделений:*

- за наличие почетных званий, орденов или медалей «За доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941 – 1945 г.г.», «За трудовую доблесть», «За трудовое отличие», медали ордена «За заслуги перед Отечеством» – 25%;
- за наличие нагрудных знаков сферы образования, культуры, спорта (при отсутствии предыдущей доплаты) – 20%;
- за непрерывный стаж штатной работы в СмолГУ свыше 10 лет – 25%;
- за наличие ученого звания  
профессора без ученой степени – 4500 руб.;
- профессора (кандидату наук без ученой степени доктора) – 2500 руб.;
- доцента без ученой степени – 500 руб.;

- персональная надбавка за особенно сложную, успешную учебную, научную и воспитательную работу (по результатам рейтинговой оценки);
- единовременная премия работникам, включая председателя первичной профсоюзной организации сотрудников вуза, за особые достижения в труде или к юбилейным датам.

### 3.11.2. *Иные работники:*

- за наличие орденов или медалей «За доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941 – 1945 г.г.», «За трудовую доблесть», «За трудовое отличие», медали ордена «За заслуги перед Отечеством» –25%;
- за непрерывный стаж штатной работы в СмолГУ свыше 10 лет – 25%, свыше 40 лет – 40%;
- персональная надбавка за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы систем жизнедеятельности университета, за сложность, высокое качество и напряженность работы (устанавливается ректором);
- единовременная премия за особые достижения в труде или к юбилейным датам.

3.12. Персональные надбавки и единовременные премии выплачиваются по приказу ректора, издаваемого на основании представлений руководителей структурных подразделений или проректоров.

3.13. Работник университета не может быть премирован в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3.14. Работникам, систематически нарушающим Правила внутреннего трудового и учебного распорядка (ПВТУР), независимо от мер дисциплинарного взыскания:

- снимается стимулирующая надбавка на срок, определяемый ректором университета;
- не оказывается материальная помощь из профсоюзного бюджета в течение года.

3.15. Работодатель осуществляет регулирование оплаты труда с учетом возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде должностных окладов не ниже 60%.

3.16. В соответствии с ТК РФ в университете устанавливаются единые сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (с интервалом в 15 календарных дней) в следующие сроки:

- за первую половину месяца (45% месячного оклада) – 20-25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 5-10 числа следующего за расчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В исключительных случаях дни выплат могут быть перенесены (изменены) по согласованию с банком и профсоюзным комитетом сотрудников университета (ст. 136 ТК РФ).



3.17. Заработная плата работникам университета, держателям банковских карт, эмитированных банком в рамках зарплатного проекта, перечисляется на банковский счет работника на основании соответствующего договора между банком и университетом (ст. 136 ТК РФ).

3.18. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом форму расчетного листка.

3.19. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.20. Учебная нагрузка для педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (ППС) планируется на учебный год в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и не может превышать 900 часов.

3.21. Конкретный объем годовой учебной нагрузки, вопросы её списания определяются Положением о планировании учебной работы, утвержденным Ученым советом СмолГУ по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с пунктом 6.4. раздела VI Приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.22. Объем и виды учебной нагрузки ППС отражаются в индивидуальном плане педагогического работника, принимаемом ежегодно до начала учебного года.

#### ***4. Условия и охрана труда***

4.1. Профсоюзный комитет университета осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами университета.

4.2. Преподаватели имеют право на свободу выбора учебных пособий, методов и средств обучения студентов, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

4.3. Нормальная продолжительность рабочей недели для сотрудников университета – 40 часов, для ППС устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (часть 1 ст. 333 ТК РФ). Учебные занятия рекомендуется проводить в течение пяти первых дней недели. Суббота рекомендуется для научной работы, проведения консультаций, культурно-массовых, спортивных и других мероприятий. Воскресенье – общий выходной день.

4.4. Привлечение преподавателей и сотрудников к работе в выходные дни, а также в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Работа в выходной или нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего в выходной или в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. В выходные и нерабочие праздничные дни допускаются работы, связанные с охраной зданий университета и нормальным функционированием инженерно-технических коммуникаций (ст. 113 ТК РФ). Работа за эти дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

4.6. По соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

Трудовой распорядок в вузе определяется ПВТУР, утвержденными ректором по согласованию с профсоюзными комитетами сотрудников и студентов университета (ст.190 ТК РФ; ст. 372 ТК РФ).

Дисциплина в коллективе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства педагогов, сотрудников и студентов.

4.7. Очередной отпуск предоставляется работнику по графику, утвержденному работодателем по согласованию с профкомом (ст. 123 ТК РФ).

4.8. Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

4.9. Всем работающим инвалидам независимо от группы инвалидности предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ, ст.23 Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации” от 24.11.1995 №181-ФЗ в ред. от 20.07.2012).

4.10. Сотрудникам университета из числа руководителей структурных подразделений, специалистов, а также учебно-вспомогательного персонала, имеющим ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, при отсутствии дисциплинарных взысканий предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней путем присоединения его к основному отпуску. Оплата дополнительных отпусков производится за счет фонда заработной платы (ст. 116 ТК РФ).

4.11. По просьбе работника работодатель имеет право предоставлять очередной отпуск по частям. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.12. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию работодателя и работника может быть перенесен на другое время (ст. 124 ТК РФ).

4.13. Работникам вуза, не пропустившим ни одного рабочего дня и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение учебного года, предоставляется дополнительный отпуск в размере трех дней с оплатой за счет фонда оплаты труда университета.

4.14. Работники вуза имеют право на оплачиваемые социальные отпуска по следующим основаниям: на свадьбу – 3 дня, на похороны близких родственников – 3 дня.

4.15. Отпуск без содержания предоставляется работодателем по просьбе работника при отсутствии серьезных оснований для отказа.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо настоящим Коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

4.16. За работу во вредных условиях труда работникам, имеющим право на льготы, предусмотренные в специальных списках, устанавливается компенсационная доплата до 12 % базового оклада пропорционально времени, отработанному во вредных условиях труда.

4.17. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) работникам (швейцарам и дежурным по общежитиям) устанавливается компенсационная выплата 35 % базового оклада пропорционально отработанному ночному времени.

4.18. Сотрудникам, работающим во вредных условиях труда, предоставляются средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, установленными законодательством.

4.19. Работодатель финансирует медицинские осмотры (обследования) определенных категорий работников университета в соответствии с действующим законодательством (ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н).

4.20. Работодатель принимает научно обоснованные и практически осуществимые меры для снятия психической и физической усталости работников в процессе труда.

4.21. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, администрация обязана

установить гибкий график, неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 93 ТК РФ).

4.22. Одному из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида, предоставляется четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за счет средств социального страхования (ст. 262 ТК РФ).

4.23. Текущий ремонт помещений университета, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем осуществляется в нормативном порядке и с учетом требований надзирающих служб.

4.24. Работодатель организует содержание в надлежащем санитарно-техническом состоянии корпусов и общежитий, обеспечение в них нормального температурного режима, влажности, освещения в соответствии с нормативными требованиями.

## **5. Социальные гарантии работников университета**

5.1. Преподаватели и сотрудники университета имеют право на санаторно-курортное лечение с частичной оплатой стоимости путевок по совместному решению администрации и профкома.

5.2. Лечебно-профилактическую помощь в предупреждении заболеваний студентов, аспирантов, преподавателей и сотрудников обеспечивает санаторий-профилакторий университета.

Путевки в санаторий-профилакторий выдаются на основании решения комиссии по социальному страхованию университета. Пациенты профилактория оплачивают полную или частичную стоимость путевки за весь срок пребывания в санатории-профилактории.

С целью более полного использования лечебно-оздоровительных возможностей санатория-профилактория университета допускается обслуживание пациентов в форме пансиона.

5.3. Деятельность санатория-профилактория СмолГУ, как структурного подразделения университета, определяется Положением, утверждаемым ученым советом университета по согласованию с профсоюзными комитетами.

5.4. За работниками, находящимися в отпуске в связи с рождением ребенка, сохраняется право на получение путевок в санаторий-профилакторий университета.

5.5. Работодатель предоставляет в пользование профсоюзу базу "Чистик" для организации отдыха и ведения физкультурно-оздоровительной работы с работниками университета и членами их семей в летнее время. Работники университета, члены профсоюза, имеют право на получение льготных путевок на базу отдыха "Чистик".

5.6. Профком университета выплачивает из средств профсоюзного бюджета работникам – членам профсоюза:

- материальную помощь в случае тяжелой болезни работника;

- материальную помощь в связи со смертью работника или его близких родственников;
- материальную помощь в связи с тяжелым материальным положением, не более 1 раза в год.

При наличии финансовой возможности работодатель ежемесячно перечисляет на эти цели профсоюзному комитету денежные средства в объеме не менее десяти минимальных размеров оплаты труда (ст.32 ТК РФ; п. 2 ст. 28 Закона РФ “О профессиональных союзах...”).

5.7. При наличии финансовой возможности по представлению руководителя структурного подразделения работодателем производится единовременная выплата работнику-юбиляру (50 и через каждые последующие пять лет) при стаже работы в университете:

- от пяти до десяти лет – один должностной оклад;
- свыше десяти лет – месячная заработная плата (без совместительства).

5.8. В целях привлечения внебюджетных средств в образовательный процесс и социальные нужды ректорату делегируется право сдачи в аренду свободных нежилых площадей вуза.

5.9. Профсоюзный комитет при наличии финансовой возможности может приобретать путевки на санаторно-курортное лечение работников – членов профсоюза по медицинским показаниям с полной или частичной компенсацией их стоимости.

## **6. Обеспечение деятельности профсоюзного комитета и его работников**

6.1. Высшим органом самоуправления университета является Конференция работников университета.

6.2. Представительным органом работников университета выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза вуза, осуществляет пропаганду трудового законодательства. Председатель профсоюзного комитета входит в состав Ученого совета университета.

6.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, оргтехнику, отапливаемое, электрифицированное помещение (зальный корпус, каб. № 3), мебель, транспортные средства и средства связи.

6.4. Работодатель оказывает приоритетную поддержку деятельности профсоюзного комитета в случае осуществления ее в уставных целях и направления на решение социально-экономических проблем работников вуза.

6.5. При наличии финансовой возможности работодатель ежемесячно перечисляет профсоюзному комитету денежные средства в объеме не ме-

нее десяти минимальных размеров оплаты труда на организацию и проведение им культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в университете (ст.32, 377 ТК РФ; п. 2 ст. 28 Закона РФ “О профессиональных союзах...”).

6.6. Администрация, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профкома посещать подразделения университета, в которых работают их члены для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

6.7. Профсоюзный комитет может вступать во взаимоотношения и сотрудничество с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов работников университета.

6.8. Работодатель по согласованию с профкомом организует начисление и безналичный перевод членских профсоюзных взносов на счета профорганов с обязательным представлением копий платежных поручений в профсоюзный комитет университета.

6.9. Работодатель признает профсоюзный комитет существенной и конструктивной силой в решении всех совместных вопросов.

6.10. По просьбе председателя профсоюзного комитета университета членам профкома предоставляется свободное от работы время в течение рабочего дня с сохранением заработной платы для выполнения общественных мероприятий в интересах коллектива (ст.25 Закона РФ “О профессиональных союзах...”).

6.11. Работники, избранные в состав профкома и председателями профбюро факультетов университета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета сотрудников СмолГУ.

6.12. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных бюро, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профкома, а членов профкома университета, кроме того – с согласия обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Увольнение по инициативе работодателя профоргов подразделений допускается с согласия профкома университета.

6.13. Увольнение по инициативе администрации работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается без согласования с профкомом в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законом предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном ст.374, 375, 376 ТК Российской Федерации.

## ***7. Контроль за выполнением коллективного договора***

7.1. Работодатель создает комиссию из равного числа представителей сторон в количестве 6 человек для осуществления контроля за применением норм Коллективного договора.

7.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет также соответствующий орган Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

7.3. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

7.4. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на конференции работников или Ученом совете университета.

## **8. Ответственность за невыполнение коллективного договора**

8.1. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

8.2. По требованию профсоюзного комитета работодатель (администрация вуза) обязана принять меры, предусмотренные законодательством к руководителю подразделения, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства по Коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, ст. 5.31 КоАП РФ).