

От работников:

От работодателя:

Председатель профкома Череповецкого
высшего военного инженерного училища
радиоэлектроники

Начальник Череповецкого высшего
военного инженерного училища
радиоэлектроники
генерал-майор А. Долгов

Л. Селезнева
Л. Селезнева

А. Долгов
А. Долгов

«20» декабря 2017 г.

«28» декабря 2017 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное казенное военное
образовательное учреждение высшего образования
«Череповецкое высшее военное инженерное училище радиоэлектроники»

на 2018–2020 гг.

Коллективный договор зарегистрирован:

казенное учреждение Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» 160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д. 15 Тел./факс: (8172) 73-02-30 УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ коллективного договора проведена " 4 " 04 2018 г. за № 20
--

*ин. директор ОДТР и ОТ
Шенякеева О. Э.*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017 г.), Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и других нормативных документов, между гражданским персоналом (далее по тексту – Работники) федерального государственного казенного военного образовательного учреждения высшего образования «Череповецкое высшее военное инженерное училище радиоэлектроники» (далее по тексту – военное училище) в лице профсоюзного комитета профсоюзной организации (далее по тексту – профкома) и федеральным государственным казенным образовательным учреждением высшего образования «Череповецкое высшее военное инженерное училище радиоэлектроники» в лице его начальника (далее по тексту – Работодателя).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в военном училище, и заключается Работниками и Работодателем. Работники поручают профкому вести переговоры с работодателем по вопросам, связанным с заключением и выполнением коллективного договора.

1.3. Работодатель признает профком единственным представителем Работников в коллективных переговорах в рамках настоящего коллективного договора, представляющим их интересы в области социально-трудовых отношений. Профком обязуется содействовать выполнению задач, поставленных перед училищем, присущими трудовым коллективам методами и средствами. Работодатель обязуется выполнять в полном объеме требования трудового законодательства по обеспечению надлежащих условий режима труда, по выплате заработной платы, в социально-трудовой сфере гражданского персонала.

1.4. Коллективный договор направлен на реальную защиту социально-трудовых интересов Работников, повышение взаимной ответственности сторон, подписавших коллективный договор, а также на реализацию задач, стоящих перед трудовым коллективом.

1.5. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) с соблюдением правовых норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.6. Работодатель и профком обязуются принимать конкретные меры по своевременному выполнению мероприятий, предусмотренных Отраслевым соглашением между Федерацией профсоюзов гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на весь срок его действия.

1.7. Работодатель обязан обеспечить работой по профилю военного училища и правильно организовать труд Работников, обеспечить трудовую дисциплину, неуклонно соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и требования охраны труда, улучшать условия труда работников.

1.8. Стороны обязуются строго выполнять обязанности, предусмотренные Правилами внутреннего трудового распорядка.

Социально-правовые отношения между работодателем и гражданским персоналом регламентируются Трудовым кодексом РФ, приказом Министра обороны Российской Федерации от 23 апреля 2014 г. № 255, настоящим договором и иными нормативными приказами, действующими на территории Российской Федерации.

1.9. Коллективный договор заключен на 2018–2020 гг., вступает в силу с момента его подписания и прекращает свое действие с заключением нового договора.

1.10. Работники предоставляют право профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений, без созыва собрания (конференции) трудового коллектива. Изменения

и дополнения в коллективный договор утверждаются на заседании комиссии по разработке коллективного договора и оформляются протоколом.

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1 Работодатель и профком пришли к соглашению, что уровень оплаты труда Работников не может быть ниже установленных законодательством Российской Федерации и действующими на территории Российской Федерации иными нормативными актами по оплате труда размеров минимальной заработной платы, окладов (должностных окладов) по соответствующим категориям Работников. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Работников устанавливаются в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации 2014 года № 255.

Повышение оплаты труда научным работникам и профессорско-преподавательскому составу производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» за счет целевых бюджетных средств, выделенных в установленном порядке из Федерального бюджета, на реализацию положения вышеуказанного Указа. При распределении целевых бюджетных средств руководствоваться показателями и критериями эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава и научных работников, определенных в положении по рейтинговой оценке.

2.2 Система оплаты труда Работников училища включает:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы (тарифных ставок);
условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.3 Работникам училища устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу с, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

2.4 Работникам училища устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы

Выплаты стимулирующего характера, зависящие от результата труда Работника, устанавливаются ему с учётом показателей и критериев эффективности деятельности. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера являются приказы Работодателя.

При условии экономии фонда оплаты труда в пределах утвержденных контрольных сумм фондов заработной платы за соответствующий период Работникам устанавливается выплата за сложность, напряженность и специальный режим работы. Размер указанной выплаты, устанавливаемой конкретному работнику, определяется по результатам его работы в периоде, за который производится выплата.

2.5 Порядок установления должностных окладов, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера установлены приложениями, к коллективному договору.

2.6 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По жела-

нию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.99 ТК РФ). Привлечение Работника к сверхурочной работе допускается только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных Работников к работе в выходные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом и ее структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работника, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия Работников допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо для устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ, в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. бедствия или угрозы бедствия.

Запрещается привлекать в выходные и нерабочие праздничные дни матерей, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов без их письменного согласия (ст.113 ТК РФ).

2.8. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается Работнику в следующем размере:

труд которого оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

получающему оклад (должностной оклад) – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, которому за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах установленных контрольных сумм фондов заработной платы гражданского персонала".

2.9. Заработная плата Работникам выплачивается два раза в месяц в следующие сроки: 23 числа текущего месяца, окончательный расчет – 8 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Выплаты производятся путем перечисления на лицевые счета сотрудников училища по их заявлению.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время Работника регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора.

3.2. Учет всего рабочего времени (с особым выделением времени работы в праздничные и выходные дни, в сверхурочное и ночное время) вести в структурных подразделениях с отметкой в таблице учета использования рабочего времени.

3.3. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия Работника в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, а в других случаях – и с учетом мнения профкома.

Для определенной категории Работников устанавливается удлиненный отпуск.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.4. Режим работы лиц, принятых на работу по совместительству, определяется в каждом конкретном случае при заключении трудового договора по представлению руководителя структурного подразделения.

При этом продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день, а в течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.

3.5. По согласованию с профкомом для определенной категории Работников военного училища устанавливается гибкий график работы в две смены (ст.102 ТК РФ). Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих дней в течение месяца.

3.6. При заключении с Работниками трудовых договоров в них указываются все обязательные условия, установленные ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

3.7. Когда по условиям работы или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для отдельной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период – календарный год, а для профессорско-преподавательского состава – учебный год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Время отдыха Работникам предоставляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.2. Для всех Работников устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а инвалидам не менее 30 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск), а также дополнительный отпуск устанавливается в соответствии с приложениями к настоящему коллективному договору.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.5. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы военного училища, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, который должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.6. Работодатель обязуется на основании письменного заявления Работника предоставить **отпуск без сохранения заработной платы:**

ветеранам боевых действий – 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;

родителям, имеющим детей до 14 лет (или ребенка инвалида до 18 лет) – до 14 календарных дней в году;

в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

для провода детей в армию – 2 календарных дня;

в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;

для празднования юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60 лет и далее каждые пять лет) – 2 календарных дня;

для прохождения профосмотра – 2 календарных дня в году;

в период посевной компании – до 2-х календарных дней, а также для уборки урожая осенью – до 2-х календарных дней.

в случае болезни, без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт болезни, – 3 календарных дня в году;

для ликвидации аварий в доме (квартире) – до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.7. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

V. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. При решении вопросов охраны труда и обеспечения безопасных условий стороны руководствуются требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

5.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда Работника возлагаются на Работодателя. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

5.2.2. Организовать проведение инструктажей, вновь поступающих на работу и переводимых на другую работу Работников по безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверку знаний требований охраны труда работниками;

5.2.3. Обеспечить применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

5.2.4. Обеспечить оказание Работникам неотложной помощи на рабочем месте в случае необходимости;

5.2.5. Устанавливать по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства в средних и высших учебных заведениях, индивидуальные режимы труда (начало и окончание рабочего дня) с целью посещения ими учебных занятий;

5.2.6. Ежегодно разрабатывать (корректировать) и утверждать годовые планы по улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий;

5.2.7. Проводить анализ производственного травматизма и профзаболеваемости, подводить итоги выполнения коллективного договора и соглашения по охране труда;

5.2.8. Выполнять ежегодно до 1 ноября планируемые мероприятия по подготовке к работе в зимних условиях;

5.2.9. Утверждать по согласованию с профкомом списки профессий и должностей работников, в соответствии с которыми они должны проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, инструкции по охране труда;

5.2.10. Организовывать и проводить своевременное и правильное расследование и учет несчастных случаев на производстве, издавать по материалам расследования приказы с целью устранения причин, вызвавших несчастные случаи (групповые, с инвалидным и со смертельным исходом), а также осуществлять контроль мероприятий по предупреждению производственного травматизма;

5.2.11. Обеспечивать бесперебойную эксплуатацию и надлежащее содержание санитарно-бытовых устройств и помещений, рациональное использование и содержание в порядке территории, помещений;

5.2.12. Выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля;

5.2.13. Возмещать вред, причиненный Работникам увечьем, расстройством здоровья или заболеванием, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

5.2.14. Регулярно проводить профилактическую дезинсекцию, дератизацию помещений;

5.2.15. Предоставлять дополнительные льготы Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по перечням, являющимся приложениями к настоящему договору;

5.2.16. Обеспечить Работникам бесплатную выдачу по установленным нормам: специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, молока и других равноценных продуктов, смывающих и обезвреживающих средств;

5.2.17. Принимать немедленные меры по устранению недостатков в случаях грубого нарушения правил техники безопасности и санитарно-гигиенических норм;

5.2.18. Предоставлять Работнику другую работу в случае его отказа от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья или оплате времени простоя до устранения этой опасности;

5.2.19. Не привлекать к дисциплинарной ответственности Работников за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовыми договорами;

5.2.20. Проводить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

5.2.21. Обеспечивать прохождение специального обучения по охране труда в объеме должностных обязанностей.

5.3. При нарушении Работником правил и мер безопасности на рабочем месте, последний несет за это дисциплинарную, а в случаях нанесения материального ущерба – и материальную ответственность.

5.4. Обо всех случаях нарушения правил требований охраны труда Работники обязаны сообщать Работодателю.

5.5. Контроль соблюдения правил и норм безопасности на рабочих местах осуществляют начальники отделов и служб, других структурных подразделений. Общественный контроль соблюдения законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляет профком.

5.6. Комиссии по охране труда организовывать совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок.

VI. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, установленных ст. 59 ТК РФ.

6.2. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник. Трудовой договор заключается при приеме Работника в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом по военному училищу и объявляется Работнику под роспись.

6.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Перевод на другую работу Работника без его согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.4. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.

6.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом профкому не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а о возможном массовом увольнении Работников, числе и категории работающих, которых оно касается, и сроках, в течение которых его намечено осуществить – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами **не допускается**, за исключением случаев ликвидации училища.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-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).

6.6. В условиях открывающихся вакансий (не конкурсных) в штатах подразделений преимущественное право на занятие освободившихся должностей (при равных условиях) имеют Работники этих подразделений, успешно и добросовестно выполнявшие свои трудовые обязанности.

6.7. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы; лицам предпенсионного возраста; Работникам, проработавшим в училище свыше 15 лет; одиноким матерям и отцам, имеющим детей до 16-летнего возраста.

6.8. При наличии возможностей (финансовых, административных и др.) Работодатель организует переподготовку и переобучение Работников, подлежащих увольнению в связи с сокращением численности или штата с учетом их возможного трудоустройства в других структурных подразделениях военного училища.

6.9. Работодатель обязуется использовать другие возможности трудоустройства Работников, в частности:

а) естественное освобождение рабочих мест (призыв Работников в Вооруженные Силы Российской Федерации, увольнение совместителей);

б) укомплектование вакантных должностей военнослужащих лицами гражданского персонала в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в) ограничение совмещения профессий (должностей) и работ на условиях совместительства, перевод Работников с их согласия на режим неполного рабочего времени.

6.10. Работодатель обязуется принимать все меры по совершенствованию условий труда, его материально-техническому обеспечению, повышению квалификации Работников, в том числе производить оплату за обучение в связи с повышением квалификации или подтверждением категории медицинского персонала.

6.11. Работодатель обязуется принимать необходимые меры к своевременному обеспечению военного училища материальными, трудовыми и финансовыми ресурсами в целях выполнения плана развития военного училища, планов и программ учебно-воспитательного процесса, планов производственного и социального развития.

VII. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. В поликлинике военного училища Работодателем организуется:
оказание неотложной помощи всем Работникам;
прием Работника, заболевшего в течение рабочего дня;
проведение диспансеризации рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда.

7.2. Выплаты всех видов установленных законодательством пособий и компенсационных выплат производятся Работодателем в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Отдел кадров военного училища обязан своевременно оформлять документы для назначения пенсий работникам, а также подготовку документов для получения полиса обязательного медицинского страхования иногородним Работникам.

7.4. Работодатель обязуется создавать условия для Работников, способствующие сохранению и укреплению здоровья, поддержания здорового образа жизни, занятий физической культурой.

7.5. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

VIII. ТРУД ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ

8.1. Работодатель обязуется:

а) предоставлять Работникам моложе 18 лет льготы и преимущества в соответствии с главой 92 ТК РФ;

б) предоставлять женщинам, работающим в военном училище, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в) не привлекать к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, не направлять в служебные командировки беременных женщин;

г) направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочным работам, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом от этого отказаться.

Вышеназванные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

д) Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ). Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному

оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается;

е) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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, устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии со ст. 93 ТК РФ;

ж) работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) продолжительностью не менее чем 30 минут каждый не реже чем через каждые три часа, независимо от того, прерывалось выполнение работы в течение этого времени или нет. При наличии двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерывов устанавливается не менее одного часа;

з) одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размерах и порядке, которые установлены федеральными законами.

IX. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА

9.1. Работодатель гарантирует предоставление профкому всей необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития училища с учетом требований законодательства Российской Федерации о сохранении государственной тайны.

9.2. Документы подразделений, обязательные для согласования с профкомом, предварительно согласовываются с профорганами подразделения.

9.3. Работодатель обязуется своевременно знакомить председателя профкома со всеми документами, поступившими в училище, которые затрагивают права и законные интересы работников.

9.4. Работодатель и профком пришли к соглашению, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы Работников (членов профсоюза) с момента поступления их на работу и вступления в члены профсоюзной организации военного училища по документам, предоставленным профкомом. Работодатель обязуется бесплатно организовать безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и их перечисление на лицевой счет профкома № 42307810112270732800/48, открытый в отделении Сбербанка России, и в распоряжение Центрального комитета профсоюза рабочих и служащих Министерства обороны Российской Федерации.

Профком вправе осуществлять контроль правильности перечисления профсоюзных взносов финансово-экономическим отделом военного училища.

9.5. Увольнение по инициативе Работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, председателя профкома и его заместителя допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.6. Работодатель обязуется сотрудничать с профкомом по вовлечению в члены профсоюза всех Работников училища. С этой целью Работодатель будет знакомить всех вновь принятых на работу, и особенно все категории руководящих работников, с деятельностью профсоюза, сформулированной в настоящем договоре.

9.7. Профком обязуется осуществлять контроль и защиту социальных гарантий Работников (членов профсоюза) в вопросах оплаты труда, занятости, приема на работу,

увольнения, предоставления гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

Профком гарантирует невмешательство в служебную деятельность всех должностных лиц училища, если она в полной мере соответствует действующему законодательству Российской Федерации и не нарушает трудовые и социально-экономические права работников.

9.8. Работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованную комнату с городским телефоном для заседания профкома, приема посетителей, а для проведения профсоюзных собраний (конференций) – необходимое помещение в клубе училища.

9.9. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением оплаты по основному месту работы в соответствии со штатной категорией по занимаемой должности. Председателю профкома выделяется до 3-х часов рабочего времени в неделю для ведения профсоюзной работы, а также предоставляется возможность свободного выхода в город для согласования вопросов профсоюзной работы с общественными организациями города.

Х. ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

Профком по согласованию с Центральным комитетом профсоюза рабочих и служащих Министерства обороны Российской Федерации гарантирует членам профсоюза военного училища:

1. Консультации и составление исковых заявлений, представительство в судебных органах по вопросам трудовых споров.
2. Дотации на детские новогодние билеты и оздоровительные лагеря.
3. Льготные путевки в дома отдыха и санатории по фонду Министерства обороны Российской Федерации (при их наличии).
4. Установленную законодательством Российской Федерации защиту при увольнении по инициативе Работодателя при сокращении численности или штата Работников.
5. Оплату страховых случаев через страховую компанию.

Профком училища обязуется:

1. Выделять денежные средства на единовременную материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.
2. Участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

XI ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль выполнения настоящего договора осуществляют обе подписавшие его стороны.

Ответственность за невыполнение настоящего коллективного договора несут обе подписавшие его стороны в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Контрольные функции за выполнением настоящего договора осуществляют также трудовые коллективы и их руководители.

11.3. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.4. Стороны обязуются не реже одного раза в год рассматривать ход выполнения принятых на себя обязательств по настоящему договору.

11.5. Профком принимает меры по урегулированию вопросов невыполнения или несвоевременного выполнения настоящего договора непосредственно с Работодателем.

Если согласия между сторонами не достигнуто, вопрос рассматривается комиссией по трудовым спорам.

ХII. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

12.1. Порядок разрешения трудовых споров регулируется ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Роль профкома при возникновении индивидуального или коллективного трудового спора определяется его позицией в этом споре, исходя из главной задачи профсоюза – защиты трудовых, социальных прав и гарантий работников при условии безусловного соблюдения ими законодательства Российской Федерации.

12.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 60 ТК РФ и Положением о комиссии по трудовым спорам Череповецкого высшего военного инженерного училища радиоэлектроники.

12.3. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

ХIII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на два года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового коллективного договора, изменения или дополнения действующего коллективного договора.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

При ликвидации военного училища в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения мероприятий ликвидации.

13.2. Изменения и дополнения к настоящему договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

13.3. Работодатель обязуется в месячный срок со дня заключения настоящего договора размножить его текст и направить по одному экземпляру в каждое подразделение. Таким же порядком направляются в каждое подразделение изменения и дополнения, вносимые в текст коллективного договора в течение срока его действия.

Профком обязуется разъяснять Работникам положения настоящего договора, содействовать в реализации их прав, предусмотренных настоящим договором.