

От администрации:
Начальник СПВИ войск
национальной гвардии
генерал-майор
_____ В.П. Бышовец
«__» _____ 2019 года

От трудового коллектива:
Председатель _____ первичной
профсоюзной _____ организации
СПВИ войск национальной гвардии
_____ Н.В. Смекалина
«__» _____ 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ¹
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
ВОЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ВОЕННЫЙ ИНСТИТУТ ВОЙСК
НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ²
НА 2019 – 2021 ГОДЫ

г. Санкт-Петербург

¹ Далее – «работодатель»

² Далее – «работники»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор¹ является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-петербургском военном институте войск национальной гвардии Российской Федерации² и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сторонами настоящего договора являются: работодатель в лице начальника военного института, действующего на основании Устава, который представляет интересы военного института и работники военного института в лице уполномоченных в установленном порядке представителей первичной профсоюзной организации военного института³.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом МВД России от 27 августа 2008 г. № 751 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583», Отраслевым соглашением между Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной службой войск национальной гвардии Российской Федерации на 2018 – 2020 годы, Уставом федерального государственного казенного военного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации», утвержденным приказом Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 24 октября 2016 г. № 332.

¹ Далее – «договор»

² Далее – «военный институт»

³ Далее – «первичная профсоюзная организация»

II. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в следующие дни:

24 числа каждого месяца – 30 процентов от основного размера заработной платы, установленного трудовым договором;

9 числа месяца, следующего за истекшим (отработанным) – 70 процентов от основного размера заработной платы, установленного трудовым договором.

Если день выплаты заработной платы приходится на нерабочий день, то заработная плата выплачивается работнику в предыдущий перед нерабочим днем рабочий день.

Если в день выплаты заработной платы работник будет находиться в командировке или отпуске, то заработная плата выплачивается работнику накануне командировки или отпуска.

2.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены договором.

2.1.5. Размер должностного оклада работников военного института устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основании протокола заседания комиссии по установлению должностного оклада, трудового договора и приказа работодателя.

2.1.6. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с приказом МВД России от 27 августа 2008 г. № 751 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам военного института устанавливаются приказом работодателя в соответствии с приказом МВД России от 27 августа 2008 г. № 751 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583», настоящим коллективным договором, трудовым договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации.

2.1.7.1 Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается размер повышения оплаты труда в соответствии с Приложением № 7 к договору.

2.1.7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Медицинским работникам за работу в ночное время производится доплата из расчета 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Водителям:

- на автомобилях с прицепами – 20 процентов;
- за работу в городе Санкт-Петербурге – 10 процентов.

2.1.7.3 Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»¹ и на основании распоряжения ЦА ФСВНГ от 28 июня 2018 г. № Т/26-3207М в размере:

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» – 50 процентов;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий – 10 процентов.

Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны выплачивается процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573:

при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов, от 5 до 10 лет – 15 процентов, от 10 лет и выше – 20 процентов.

2.1.7.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам военного института, за исключением работников, должности которых, относятся к квалификационным группам «Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава» и «Профессиональная группа должностей научных работников и руководителей научных структурных подразделений» в соответствии с подпунктами 9.3. и 11.4. Приложения 4 к приказу МВД России от 27 августа

¹ Собрание законодательства Российской Федерации от 25 сентября 2006 г. № 39, ст. 4083.

2008 г. № 751 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583», ежемесячно выплачивается надбавка за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы в соответствии с Приложением № 1 к договору.

Работникам, владеющим иностранными языками и повседневно применяющим их в практической работе, решением работодателя устанавливается надбавка за знание одного языка в размере 10 процентов к должностному окладу, за знание двух и более языков – 15 процентов к должностному окладу.

2.1.7.6. Выплаты за качество выполняемых работ.

Врачам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, устанавливается надбавка к должностному окладу в следующих размерах:

"Заслуженный врач" - 25 процентов;

"Народный врач" - 50 процентов.

Надбавка врачам, имеющим почетные звания "Народный врач" и "Заслуженный врач" выплачивается только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач" выплата надбавки производится по одному из оснований.

Научным и педагогическим работникам военного института устанавливается надбавка к должностному окладу за почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" в размере 25 процентов.

Работникам военного института должности которых относятся к квалификационным группам «Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава» и «Профессиональная группа должностей научных работников и руководителей научных структурных подразделений» в соответствии с подпунктами 9.3. и 11.4. Приложения № 1 к приказу МВД России от 27 августа 2008 г. № 751 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» устанавливается надбавка к должностному окладу за обеспечение выполнения целевых показателей деятельности военного института в соответствии с Положением, утвержденным приказом начальника военного института.

Медицинским и фармацевтическим работникам, имеющим квалификационную категорию, устанавливается надбавка к должностному окладу в следующих размерах:

– по II квалификационной категории – 20 процентов;

– по I квалификационной категории – 30 процентов;

– по высшей квалификационной категории – 40 процентов.

2.1.7.7. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка за непрерывную работу (выслугу лет) в системе МВД России и в войсках национальной гвардии Российской Федерации выплачивается к окладам в следующих размерах:

- от 1 до 2 лет – 5 процентов;
- от 2 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- от 15 до 20 лет – 30 процентов;
- от 20 до 25 лет – 35 процентов;
- от 25 лет и более – 40 процентов.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа работодателя в соответствии с протоколом комиссии по установлению стажа работы.

2.1.7.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

По результатам работы устанавливается ежемесячная премия за основные результаты деятельности в соответствии с Приложением № 2 к договору.

Работникам военного института выплачивается премия за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года в размере двух должностных окладов в соответствии с Приложением № 6 к договору.

2.1.7.9. Работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Председатель и заместитель председателя первичной профсоюзной организации имеют право на осуществление контроля за правильностью расходования средств материального стимулирования.

2.4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессии (должности) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по трудовому договору в пределах утвержденного фонда оплаты труда и выделенных лимитов бюджетных средств.

2.5. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий труда работодатель извещает работников и первичную профсоюзную организацию не менее чем за 2 месяца.

2.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии с Приложением № 5 к договору.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников военного института может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников военного института преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

а) прослужившим (проработавшим) в военном институте свыше 10 лет;

б) предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии);

в) получившие профзаболевание или производственную травму в организациях системы МВД России и войсках национальной гвардии Российской Федерации;

г) одинокие родители (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающие ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида - не достигшего 18-летнего возраста).

д) беременные женщины;

е) женщины, имеющие ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;
ж) одинокие матери, воспитывающие ребенка, не достигшего 14-летнего возраста.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При регулировании рабочего времени в военном институте стороны исходят из того, что продолжительность работы работников не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (определяется с учетом выполнения учебной, методической, научно-исследовательской работы), медицинских работников – не более 36 часов в неделю, установленных законом.

4.2. Определить для работников военного института продолжительность рабочей недели:

- пятидневная, с двумя выходными днями, суббота и воскресенье;
- шестидневная, с одним выходным днем, воскресенье (для педагогических работников).

4.3. Продолжительность работы при сменном режиме определяется графиком сменности, который доводится до сведения работников, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

4.4. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графике отпусков, графиках сменности, составляемых в структурных подразделениях и утверждаемых работодателем.

4.6. Стороны договорились, что в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати 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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня или смены уменьшается на один час.

4.8. Стороны договорились, что привлечение работников к сверхурочным работам возможно лишь в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 113 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Там, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данных категорий работников еженедельная продолжительность рабочего времени может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности в соответствии со статьями 103, 104 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам – 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»¹.

Научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск имеющим ученую степень: доктора наук – 56 календарных дней, кандидата наук – 42 календарных дня в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»².

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

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации от 25 мая 2015 г. № 21, ст. 3105.

² Собрание законодательства Российской Федерации от 22 августа 1994 г. № 17, ст. 2002.

4.13. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

– условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3 класса любой степени вредности либо опасным условиям труда по Перечню профессий и должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Приложением № 7 к договору;

– имеющим непрерывный стаж работы в системе МВД России и в войсках национальной гвардии Российской Федерации в соответствии с Положением о порядке предоставления дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы в системе МВД России в соответствии с Приложением № 4 к договору.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным оплачиваемым отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

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

4.16. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством, в иных случаях по решению работодателя.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает:

5.1.2. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.1.3. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.1.5. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.8. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

5.1.10. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.12. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.13. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.15. Контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

5.1.16. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.17. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Работодатель обеспечивает работников выплатами по государственному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.3. Работодатель обеспечивает работников путевками в ведомственные здравницы и дома отдыха, а также медицинское обслуживание в ведомственных лечебно-профилактических учреждениях в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и нормативно правовыми актами Росгвардии.

6.4. Работодатель обеспечивает проведение обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу, связанную с вредными условиями труда и неблагоприятными производственными факторами, а также периодических медосмотров работников в сроки, предусмотренные действующими нормативными актами.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель не препятствует вступлению работников военного института в профсоюзные организации. Обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций в коллективе военного института.

7.2. Работодатель учитывает мнение выборной первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных правовых актов в отношении работников.

7.3. Безвозмездно предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения профсоюзных собраний, конференций, заседаний, хранения документации, а так же возможность размещения информации в доступных для всех работников местах, а так же освобождает работников (делегатов), на время их участия в данных собраниях, конференциях от основной работы с сохранением среднемесячного среднего заработка.

7.4. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, направленный на стабилизацию взаимоотношений между работниками и работодателем, оплачивается работодателем путем увеличения ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде на 100 процентов, при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.5. Члены выборных профсоюзных органов, представители Профсоюза в совместных комиссиях по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (не менее 8 часов в месяц, председатель первичной профсоюзной организации – не менее 16 часов в месяц) с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, а так же на время профсоюзной работы.

7.6. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации (статья 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹).

¹ Собрание законодательства Российской Федерации от 15 января 1996 г. № 3, ст.148.

7.8. Председатель первичной профсоюзной организации вправе бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по социально-трудовым вопросам (ст. 17 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.10. Для защиты коллективных и индивидуальных прав и интересов работников военного института, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, работодатель ежемесячно по личному заявлению работника производит удержание и бесплатное перечисление через финансовый отдел на счет первичной профсоюзной организации денежных средств в размере 1 процента от заработной платы.

7.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности, укреплению трудовой и производственной дисциплины, присущими комитету методами;

- представлять и защищать законные права и интересы работников военного института – членов первичной профсоюзной организации, оказывать им бесплатную юридическую помощь;

- осуществлять профсоюзный контроль по соблюдению должностными лицами военного института трудового законодательства Российской Федерации, состоянием охраны труда. Принимают меры по устранению выявленных недостатков.

- проводить разъяснительную работу среди работников военного института о правах и роли первичной профсоюзной организации в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

- проводить культурно-массовые мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и их семей, а также поздравления по случаю юбилеев и других праздничных дат;

- использовать для защиты законных прав и интересов членов первичной профсоюзной организации все формы коллективных действий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В соответствии со статьей 413 Трудового кодекса Российской Федерации работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим договором.

8.9. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.