

**Стрежевская городская организация Профессиоанального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации**

**Управление образования
Администрации городского округа Стрежевой**

Администрация городского округа Стрежевой

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ в сфере образования

между

**Управлением образования
Администрации городского округа Стрежевой,
Стрежевской городской организацией Профессиоанального
союза работников народного образования и науки
Российской Федерации
и Администрацией городского округа Стрежевой
на 2024 – 2027 годы**

**Департамент труда и занятости
населения Томской области**

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 33

17 января 2025

г. Стрежевой 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Томской области, иными законодательными и нормативными актами РФ и Томской области.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, входящих в муниципальную систему образования городского округа Стрежевой, обеспечения трудовых, социально-экономических прав, гарантий и интересов работников.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

От имени работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Стрежевой (далее – МОУ) – профсоюз работников образования и науки РФ (в дальнейшем – Профсоюз), в лице **Стрежевской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации** (в дальнейшем – ГК) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ГК, по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных в Соглашении;

От имени работодателей муниципальных образовательных учреждений городского округа Стрежевой – **Управление образования Администрации городского округа Стрежевой** (в дальнейшем – Работодатель, Управление образования);

От органов местного самоуправления – **Администрация городского округа Стрежевой** в лице Мэра городского округа Стрежевой Томской области (далее – Администрация городского округа Стрежевой), действующего в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава городского округа Стрежевой и Решения Думы городского округа Стрежевой от 15.12.2021 № 170.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания, распространяет свое действие на отношения, возникшие с 15 декабря 2024 года и действует по 14 декабря 2027 года.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения в Управлении образования и в МОУ.

Коллективные договоры МОУ и Управления образования не могут устанавливать права и гарантии работникам в меньшем объеме, чем это предусмотрено законодательством, Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией городского округа Стрежевой, объединениями работодателей города Стрежевого,

Координационным советом профсоюзов города Стрежевого на 2024 – 2026 годы, Отраслевым соглашением между Департаментом образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- работников МОУ и Управления образования;
- руководителей МОУ и Управления образования.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную трёхстороннюю комиссию по заключению и контролю выполнения территориального соглашения в сфере образования (Приложение 1) (далее – Комиссия).

1.9. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, кроме отношений, регулируемых действующим законодательством РФ, субъекта РФ, муниципальными нормативными актами городского округа Стрежевой.

1.10. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.11.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.11.2. Проведение переговоров по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.11.3. Предоставление взаимной информации и документов по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза, на основании запроса соответствующей стороны.

1.12. Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Управлением образования, по согласованию с ГК, за исключением нормативных правовых актов, принимаемых в соответствии с законодательством о муниципальной службе.

2. Контроль и ответственность за выполнением Соглашения.

2.1. Настоящее Соглашение в течение 30 календарных дней после его утверждения Комиссия доводит до сведения руководства, работников МОУ и Управления образования.

2.2. В целях контроля выполнения условий настоящего Соглашения создается трехсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения территориального соглашения в сфере образования.

Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о деятельности комиссии по заключению и контролю выполнения территориального соглашения в сфере образования (Приложение 1).

2.3. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается по

окончании срока действия настоящего Соглашения на совместном заседании сторон, и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов МОУ и Управления образования, Администрации городского округа Стрежевой.

2.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

2.5. Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей МОУ и должностных лиц, указанных в пункте 1.7. настоящего Соглашения.

2.6. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

3. Экономика и управление образованием.

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

3.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников системы образования, направленные на обеспечение нормального функционирования МОУ.

3.2. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета.

3.3. Сохранять мораторий на приватизацию МОУ.

Если законодательство будет изменено таким образом, что сохранить мораторий не удастся, то Администрация городского округа Стрежевой и Управление образования гарантируют участие Профсоюза в Комиссии по приватизации (продаже) муниципального имущества. (Участие ГК в работе приватизационных комиссий в организациях и учреждениях осуществляется в соответствии со ст. 21. Федерального Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3.4. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы в сфере образования.

Работодатель обязуется:

3.5. Рассматривать существующую сеть МОУ с учетом целесообразности ее содержания и качественного уровня развития.

3.6. Организовывать проведение технической экспертизы зданий и сооружений МОУ на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

3.7. Не допускать ликвидации и перепрофилирования МОУ без согласия с ГК.

3.8. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

3.9. Выделять средства на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников Управления образования и руководящих работников МОУ один раз в три года.

Профсоюз обязуется:

3.10. Способствовать администрации МОУ в укреплении трудовой дисциплины в коллективе.

3.11. Выдвигать требования об отмене, приостановлении действия для внесения изменений в управленческие решения, противоречащие обязательствам коллективных договоров МОУ и настоящего Соглашения и ухудшающие экономическое положение работников.

3.12. Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового, гражданского и жилищного законодательства.

3.13. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением администрацией МОУ законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

3.14. Контролировать выполнение Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Решения Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета».

3.15. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов членов трудовых коллективов.

Администрация городского округа Стрежевой обязуется:

3.16. Обеспечивать своевременное финансирование МОУ в соответствии с объемом бюджетных ассигнований, утвержденных в бюджете городского округа Стрежевой на соответствующий финансовый год.

3.17. Осуществлять контроль за строительством и вводом строительных объектов в эксплуатацию, предназначенных для нужд образования.

3.18. Рассматривать обращения, письма и предложения Профсоюза в адрес Администрации и направлять в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

3.19. При разработке нормативных правовых актов, регламентирующих установление новой системы оплаты труда в МОУ и в Управлении образования, учитывать мнение Профсоюза.

3.20. Реализовывать нормы и гарантии, установленные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными актами Томской области, а также нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в части оплаты труда, индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.2. Полномочия работодателя по отношению к руководителю МОУ осуществляет Управление образования.

4.3. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 58, 59 ТК РФ).

При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждений, на

которые распространяется данное Соглашение, необходимо устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом характера предстоящей работы.

4.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящего пункта, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

4.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

4.6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

4.7. Руководитель МОУ, Управления образования должен поставить в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

4.8. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации МОУ, Управления образования.

При принятии решения о ликвидации МОУ или Управления образования, сокращении численности или штата работников, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан сообщить об этом в органы службы занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан проинформировать о таком решении государственную службу занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения.

При введении (изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, при простое, временном переводе (изменении, отмене) решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, при применении в отношении работодателя процедур несостоятельности (банкротства) работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в течение пяти рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об изменении указанной информации - в течение пяти рабочих дней со дня возникновения изменений. При отсутствии у работодателя свободных рабочих мест и вакантных должностей информация в государственную службу занятости не предоставляется.

Работодатель обязан информировать государственную службу занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

4.9. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель письменно уведомляет коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации не менее чем за три месяца до даты увольнения работника.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, или в связи с ликвидацией МОУ, Управления образования персонально и под подпись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

Критериями массового увольнения являются:

а) ликвидация МОУ или Управления образования;
б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников в следующем количестве:

1) для учреждений с численностью до 100 человек:

- 30 и более человек в течение 90 календарных дней;

2) для учреждений с численностью от 101 до 500 человек:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 60 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.10. Стороны объявляют мораторий на применение пункта 4 статьи 81 ТК РФ - расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества организации - при передаче МОУ из муниципальной собственности в государственную или наоборот.

4.11. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- молодые педагоги;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет.

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники - члены Профсоюза.

4.12. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ и по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы за все время забастовки (ст. 414 ТК РФ).

4.13. Выплата двухнедельного выходного пособия производится в случаях, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

4.14. Трудовой договор, заключаемый Управлением образования с руководителем МОУ, не может содержать дополнительных оснований его расторжения, кроме предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными Законами.

4.15. В трудовую книжку работников МОУ и Управления образования на основании соответствующих документов вносятся следующие сведения о награждениях и поощрениях:

- о награждениях государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий;
- о присвоении званий и награждении нагрудными знаками, о награждении почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами Министерства образования РФ, Администрации и Законодательной Думы Томской области, Департамента образования Томской области, Администрации и Думы городского округа Стрежевой;
- о награждении почетными грамотами и благодарственными письмами Управления образования и МОУ за особые успехи в работе.

4.16. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:

- 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;

- 84: абз. 4;
- 336: пункты 1, 2

производится с предварительного согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении первых руководителей образовательных организаций – также и с предварительного согласия Стрежевской городской организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5. Оплата труда.

Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в МОУ, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в городе является кадровое укрепление МОУ, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют:

5.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (25-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным, производится выплата заработной платы за вторую половину месяца).

5.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, работникам выплачивается денежная компенсация согласно ст. 236 ТК РФ.

5.4. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные в соответствии с настоящим Соглашением, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором) или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу с 16 дня от установленного дня выплаты заработной платы на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

При расчете среднего заработка расчетным периодом будут являться 3 календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующих времени нахождения в командировке, если не ухудшается положение работников, по сравнению с расчетом в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.7. Заработная плата работника определяется согласно нормативным правовым актам Администрации городского округа Стрежевой, и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с локальными актами МОУ и Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.

5.8. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

5.9. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учётом должностного оклада и всех компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат.

5.10. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьей 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. При экономии фонда оплаты труда МОУ и Управление образования высвободившиеся средства направляют на выплату единовременного вознаграждения работников, в том числе руководителей МОУ по их ходатайству начальнику Управления образования.

5.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.13. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в размере не ниже 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ) в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 г. № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».

5.14. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается в порядке и размерах, которые определяются правовыми актами органов местного самоуправления, а также коллективными договорами.

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

Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждого МОУ и Управления образования.

6.2.1. Некоторым категориям работников по основаниям, предусмотренным законодательством РФ, Томской области и муниципальными правовыми актами, а также по основаниям, предусмотренным настоящим Соглашением, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, установленной продолжительностью согласно Перечня должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 2). Должности работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, не включенные в данный Перечень, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Дни дополнительного оплачиваемого отпуска, как правило, суммируются и присоединяются к основному отпуску.

6.3. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится согласно статье 152 ТК РФ.

6.4. Работники, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с администрацией МОУ (в том числе присоединяя его к основному) с учетом организационных возможностей МОУ.

6.5. Работники МОУ и Управления образования имеют право по согласованию с работодателем на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным ст. 263 ТК РФ – до 14 календарных дней. Данным правом работник может воспользоваться 1 раз в год. 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 рабочий год не допускается.

6.6. Работникам МОУ и Управления образования Администрации городского округа Стрежевой по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по

их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

6.7. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Вопросы, не урегулированные указанным выше Порядком, определяются коллективными договорами МОУ.

6.8. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.9. В случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставляется отпуск (в счет текущего или в счет будущего отпуска) во время учебного года на период лечения не чаще 1 раза в 3 года.

6.10. Для женщин, работающих в учреждениях системы образования, устанавливается 36-часовая рабочая неделя с оплатой в соответствии со ст. 320 ТК РФ.

6.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, экстернов, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников МОУ.

6.12. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники МОУ привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, экстернов, воспитанников

по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, работники столовых, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются к выполнению работ, определенных должностной инструкцией, хозяйственных и иных работ в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Оплата труда таких работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

6.13. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и другие работники МОУ по соглашению сторон могут не привлекаться к работам, указанным в п. 6.12, при этом работник может не присутствовать на рабочем месте. Оплата труда таких работников производится в размере $2/3$ должностного оклада (тарифной ставки), как при простое (ст. 157 ТК РФ).

7. Трудовой распорядок.

Материальная ответственность работника.

7.1. Руководитель учреждения обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу (до подписания трудового договора) с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

7.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных статьями 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85;

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

7.3. Работники, указанные в п. 1.7. настоящего Соглашения, имеют право обратиться в коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

7.4. Руководитель учреждения ставит в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

8. Охрана труда и медицинское обслуживание.

Работодатель гарантирует:

8.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

8.2. Укомплектование учебных кабинетов - физики, химии, труда, биологии, физической культуры, мастерских и пищеблоков необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку педагогических работников для оказания неотложной доврачебной помощи.

8.3. Прохождение работниками всех обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в том числе прохождение работниками МОУ обязательной вакцинации в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, а также по эпидемиологическим показаниям в соответствии с законодательством РФ об основах охраны здоровья граждан.

8.4. Выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и их регулярный анализ в организации.

8.5. Обеспечение соблюдения требований пожарной безопасности, разработку и осуществление мер пожарной безопасности.

8.6. В соответствии с законодательством РФ об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

8.6.1. Обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководителей и специалистов образовательных учреждений, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.6.2. В учреждениях с численностью работников более 10 человек – провести выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместные комиссии по охране труда на паритетных началах; в учреждениях с численностью работников менее 10 человек - провести выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка.

8.6.3. Утвердить сроки и обеспечить проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.6.4. Принимать меры по выделению средств на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МОУ и Управлении образования в соответствии с Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области».

Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

8.6.5. Гарантировать защиту работников от необоснованных действий администрации учреждений в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

8.6.6. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. Работникам МОУ и Управления образования, отработавшим 5 лет и более в Управлении образования, МОУ (далее – в системе образования) и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременная материальная помощь в размере среднемесячной заработной платы.

9.2. Работникам МОУ и Управления образования, работающим юбилярам при достижении возраста 50,55,60,65 лет и т.д. выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада из фонда стимулирующих выплат МОУ и Управления образования.

9.3. Работникам МОУ, имеющим стаж педагогической деятельности 25,30,35 лет и т.д., Руководителям МОУ и их заместителям по учебно-воспитательной работе имеющим общий стаж педагогической деятельности и деятельности на руководящих должностях в сфере образования 25,30,35 лет и т.д., ко дню Учителя выплачивается единовременная материальная помощь в размере 1 500 (Одна тысяча пятьсот) рублей без учета налога на доходы физических лиц.

9.4. Бывшим работникам Управления образования, МОУ выплачивается единовременная материальная помощь ко Дню пожилого человека в размере 1 000 (Одна тысяча) рублей, без налога на доходы физических лиц. Выплаты производятся учреждениями, из которых работники вышли на пенсию.

Право на данную помощь имеют лица, уволенные из МОУ, Управления образования в связи выходом на пенсию (страховая пенсия по старости), при соблюдении следующих условий:

- достижение возраста: мужчины – 65 лет, женщины – 60 лет;
- стаж работы в системе образования не менее 5 лет;
- постоянное проживание на территории городского округа Стрежевой на момент выплаты материальной помощи;
- лицо, претендующее на получение материальной помощи, должно быть неработающим, и не являющимся индивидуальным предпринимателем.

9.5. При проведении аттестации педагогических работников в МОУ соблюдаются следующие условия:

9.5.1. Оплата труда педагогических работников МОУ, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

9.5.2. Льготы по сохранению квалификационной категории педагогическим работникам предоставляются согласно действующим на данный период Отраслевым соглашением между Департаментом образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.5.3. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных, руководителю МОУ в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

9.5.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных, поданного руководителю МОУ.

9.5.5. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

9.5.6. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента образования Томской области на условиях и в порядке, установленном Отраслевым соглашением между Департаментом образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.5.7. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением № 4 к Отраслевому соглашению между Департаментом образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.5.8. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

9.6. Победителю городского конкурса профессионального мастерства педагогических работников, по личному заявлению, выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада с учетом применения коэффициента районного регулирования и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.7. В случае смерти работника, если погребение осуществлялось за счет средств супруга, близких родственников, иных родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, им выплачивается социальное пособие на погребение в порядке, установленном Федеральным законом от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле».

9.8. По письменному заявлению работников МОУ и Управления образования в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) для погребения предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 3 календарных дня.

9.9. Устанавливать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

9.10. Оплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности производится за счет средств работодателя на основании листка нетрудоспособности.

9.11. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда приказом руководителя МОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

9.12. Молодым педагогам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, по представлению руководителя МОУ или Управления образования устанавливается с сохранением в течение двух лет:

- окончившим с отличием – 25% к должностному окладу – для выпускников ВУЗов, и 20% к должностному окладу – для выпускников средне профессиональных образовательных учреждений;

- окончившим без отличия – 20% к должностному окладу – для выпускников ВУЗов, и 15 % к должностному окладу – для выпускников средне профессиональных образовательных учреждений.

Указанная льгота предоставляется молодым педагогам только по основному месту работы и при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет из средств местного бюджета.

9.13. Молодым педагогам, приступившим к работе в системе образования, выплачивается единовременная материальная помощь в размере трех МРОТ, с начислением районного коэффициента и процентной надбавки, при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет.

9.14. Молодым педагогам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,

приступившим к работе в МОУ, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается ставка заработной платы в полном размере.

9.15. Работникам МОУ и Управления образования, в соответствии с решением Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета», производится компенсация следующих расходов:

- на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;
- связанных с переездом на работу в городской округ Стрежевой;
- связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с прекращением трудового договора;
- на оплату стоимости проезда для медицинских консультаций и (или) лечения.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется при увольнении работника из одного МОУ в другое в порядке перевода, если при этом не ухудшается положение работника.

9.16. Работникам МОУ и Управления образования, являющимся членами профсоюза, ежегодно выдаются подарочные наборы к Новому году, за счет средств профсоюзных взносов.

9.17. Работникам МОУ и Управления образования, являющимся членами профсоюза, выплачивается материальная помощь за счет средств профсоюзных взносов, в случаях и размерах, определённых в коллективных договорах МОУ и Управления образования.

9.18. Работникам МОУ и Управления образования, являющимся членами профсоюза, а также членам их семей, предоставляются санаторно-курортные путёвки в рамках специальной программы ФНПР «Профсоюзная путёвка».

9.19. В День рождения работникам МОУ и Управления образования, являющимся членами Профсоюза, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день. Работникам, у которых День рождения выпадает на выходные, праздничные дни, вправе по личному заявлению и по согласованию с Работодателем определить дату переноса предоставляемого дня отпуска.

В «День знания» родителям (законным представителям), дети которых поступают в первый класс предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день, в день наступления события по письменному заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, указанный в настоящем пункте день дополнительного отпуска не предоставляется, не оплачиваются и переносу не подлежат.

9.20. Работникам МОУ и Управления образования, являющимся членами профсоюза, выдается в безвозмездное пользование дисконтная карта члена профсоюза,

предоставляющая скидки (бонусы) на товары и услуги партнеров программы «ПРОФДИСКОНТ».

9.21. Условия, установленные пунктом 9.5, распространяются на всех работников, указанных в п.1.7 настоящего Соглашения, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке обком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателями на счета соответствующих профсоюзных организаций одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Дополнительные социальные гарантии, льготы, предусмотренные пунктами 9.5.3., 9.5.4. и 9.5.6. предоставляются только при наличии решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

9.22. МОУ и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций, наряду с коллективным договором могут заключать в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но письменно обратившихся в выборный орган первичной профсоюзной организации с просьбой представлять их интересы во взаимодействии с администрацией образовательной организации и ежемесячно перечислять на счёт своей профсоюзной организации денежные средства в размере не ниже 1% от своей заработной платы. Конкретный размер устанавливается отдельным решением выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 30, 377 ТК РФ, ст. 11(ч.1, п.1), и ст. 28 (п.4) Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права профсоюзного органа МОУ и Управления образования гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением.

10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет ГК профсоюза с расчетных счетов учреждений образования одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями.

10.3. Согласования действий и актов администрации МОУ и Управления образования с выборными профсоюзными органами производятся в соответствии с действующим законодательством.

10.4. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учет мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель

принимает решение при наличии согласия указанного органа.

10.5. Члены коллегиальных выборных органов всех уровней освобождаются от своей работы как по основному месту, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы.

10.6. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок.

10.7. Управление образования, МОУ предоставляют соответствующим профсоюзам первичной, городской профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, транспорт, мебель, телефонную связь.

10.8. Выполнение обязанностей руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может являться одним из показателей стимулирующих выплат работнику.

11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.4. При невыполнении обязательств Соглашения по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.5. Настоящее соглашение подписано в 4-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

ПОЛОЖЕНИЕ
о трехсторонней комиссии
по заключению и контролю выполнения
территориального соглашения в сфере образования.

1. Общие положения

1.1. Трехсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Комиссия) действует в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области "О социальном партнерстве в Томской области" от 13.01.2003 N 11-ОЗ, Уставом городского округа Стрежевой, настоящим Положением.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства на территории городского округа Стрежевой.

1.3. Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов деятельности сторон;
- полномочность и полнота представительства сторон;
- равноправие сторон;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- ответственность сторон.

1.4. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам социальной политики по отношению к сфере образования.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия состоит из представителей городского Комитета профсоюза образования и науки, представителей Управления образования Администрации городского округа Стрежевой, представителей Администрации городского округа Стрежевой, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее стороны).

2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

2.3. Число членов Комиссии не может превышать 17 человек.

2.4. Члены Комиссии от каждой из сторон определяются сторонами самостоятельно. Принятое решение оформляется распорядительным документом в соответствии с регламентом сторон.

3. Задачи Комиссии

3.1. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка, обсуждение, заключение Соглашения и осуществление контроля его выполнения;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении коллективных соглашений;
- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством РФ и Томской

области;

- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений, оказание практической и методической помощи в заключении коллективных договоров.

4. Права Комиссии

4.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения, в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения сторонами, и осуществлять контроль их выполнения;
- осуществлять контроль выполнения сторонами Соглашения;
- приглашать для участия в переговорах и подготовке проекта Соглашения специалистов и экспертов по договоренности сторон;
- вносить предложения в органы государственного контроля и надзора о привлечении, в установленном законодательством порядке, к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение условий Соглашения;
- вносить предложения для рассмотрения Мэром городского округа Стрежевой вопросов, по реализации Соглашения;
- принимать участие в разработке и предварительном рассмотрении проектов нормативно правовых актов городского округа Стрежевой в области социально-трудовых отношений;
- получать в установленном порядке правовые акты органов местного самоуправления, другие материалы по вопросам социально-трудовых отношений;
- вносить предложение о приостановлении или отмене действия решений Администрации городского округа Стрежевой, Управления образования Администрации городского округа Стрежевой, профсоюзов образовательных учреждений и их объединений.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.

5.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

5.3. Сопредседатель комиссии избирается только из числа членов Комиссии.

5.4. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания Сопредседатели.

5.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

5.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

5.7. Для организации работы Комиссии и ведения протоколов члены Комиссии избирают секретаря имеющего право голоса.

5.8. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

5.9. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием на основе согласия сторон при условии, что каждая из сторон приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

5.10. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов Комиссии.

5.11. Протокол заседания Комиссии подписывается Сопредседателем и секретарем.

5.12. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.

5.13 Материально-техническое обеспечение работы Комиссии осуществляется Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой.

6. Статус члена Комиссии

6.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Томской области, Соглашением и настоящим Положением.

6.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Администрацию городского округа Стрежевой, Управление образования Администрации городского округа Стрежевой, ГК профсоюза и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;

- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения органов управления образованием, исполнительной власти, профсоюза, а также администрации образовательных учреждений;

- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;

- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися экономических и социально-трудовых условий работников образовательных учреждений;

- принимать участие в заседаниях Администрации городского округа Стрежевой, Управления образования Администрации городского округа Стрежевой и работы президиума ГК профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и при согласовании с Сопредседателем.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, имеющих право на дополнительный
оплачиваемый отпуск и продолжительность дополнительного оплачиваемого
отпуска (в календарных днях)

1. За ненормированный рабочий день:

Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе – 4 дня;
Начальник хозяйственного отдела – 4 дня.

2. По иным основаниям – по представлению руководителя:

– Председатель профсоюза и два члена профсоюзного комитета по представлению председателя – 3 дня;

– Уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда – 2 дня.

За работу без листов временной нетрудоспособности (за исключением листов временной нетрудоспособности с кодом «03») в течение года – 3 дня. При расчете учитывается период 12 месяцев, предшествующих фактической дате начала использования ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительные оплачиваемые дни отпуска, предоставляемые по п. 2 настоящего Перечня, не использованные в текущем году, переносу не подлежат, компенсация за неиспользованные дни не предоставляется.

Настоящее Соглашение подписали:

От Администрации городского округа:
Мэр городского округа Стрежевой



В.В. Деничев

От имени работодателей:
Начальник Управления образования
Администрации городского округа Стрежевой



А.М. Довгань

От имени работников:
Председатель Стрежевской
городской организации
Общероссийского Профсоюза образования



Е.Е. Екимовская

« 26 » декабря 2024 г.