

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Управления образования Администрации городского округа Стрежевой
на 2022-2025 годы

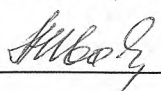
Протокол Общего собрания (конференции) работников Управления образования
Администрации городского округа Стрежевой
от 10.06.2022 г. № 3

От работодателя:
Начальник
Управления образования
Администрации городского округа
Стрежевой

 А.М. Довгань

15.06.2022

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
Управления образования Администрации
городского округа Стрежевой

 А.А. Иванова

15.06.2022

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ года

Администрация городского округа Стрежевой
Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован (о)
№ 100 от 28.06.22

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией городского округа Стрежевой, объединениями работодателей города Стрежевого, Координационным Советом профсоюзов города Стрежевого на 2021-2023 годы и Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, иными законодательными и нормативными актами РФ и Томской области и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам 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 (ст. 41 ТК РФ).

1.3. Сторонами Договора являются:

- От имени работников Управления образования городского округа Стрежевой (далее работники) - первичная профсоюзная организация Управления образования Администрации городского округа Стрежевой (далее – Профсоюз), в лице ее председателя - Ивановой Антонины Алексеевны;
- Работодатель - Управление образования Администрации городского округа Стрежевой (далее - Управление образования), в лице его представителя – начальника Управления образования Довгань Аллы Марьяновны (далее - Работодатель);

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Управлении образования, способствующей стабильной работе Управления образования;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Настоящий Договор вступает в силу с 21.04.2022 г. и действует по 20.04. 2025 г. В случае незаключения Договора на новый срок настоящий Договор может быть продлен по решению Сторон на срок до 3 лет.

1.6. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в отдел социальной политики Администрации городского округа Стрежевой.

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Управления образования. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих

дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную двухстороннюю комиссию по заключению и контролю выполнения коллективного договора (Приложение 1) (далее – Комиссия).

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Управления образования.

1.10. В случае реорганизации сторон Договора права и обязанности сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам.

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

1.11.2. Проведение переговоров по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (приказов, распоряжений 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.

2. Контроль и ответственность за выполнением Договора.

2.1. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение трех дней после прохождения уведомительной регистрации. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

2.2. В целях контроля выполнения условий настоящего Договора создается двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения коллективного договора (далее – Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о деятельности комиссии по заключению и контролю выполнения коллективного договора (Приложение 1).

2.3. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается по окончании срока действия настоящего Договора на совместном заседании сторон.

2.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, не предоставление необходимой информации, необоснованный отказ от заключения (изменения) Договора, нарушение или невыполнение принятых обязательств. Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Договора.

2.5. В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

3. Экономика и управление образованием.

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

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

3.2. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки

предложений по совершенствованию нормативной правовой базы.

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать проведение технической экспертизы зданий на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

3.4. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

3.5. Выделять средства на профессиональную подготовку и переподготовку работников один раз в пять лет.

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

Профсоюз обязуется:

3.7. Способствовать укреплению производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

3.8. Выдвигать требования об отмене, приостанавливать действия или вносить изменения в управленческие решения, противоречащие обязательствам Договора и ухудшающие правовые, экономические и социальные интересы работников.

3.9. Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового законодательства.

3.10. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением Работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

3.11. Контролировать выполнение Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.12. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

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. Трудовой договор с Работниками заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 58,59 ТК РФ). Трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно (постоянно или временно) (глава 49¹ ТК РФ).

4.3. 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.

4.4. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Договором.

4.5. Работодатель должен поставить в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

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 (ст. 72.2 ТК РФ).

4.7. Работодатель должен рассмотреть вопрос о переводе на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ) с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.8. Работодатель должен поставить в известность Профсоюз 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.

4.9. При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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 организации персонально и под роспись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении

соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.10. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при возможной реорганизации Управления образования.

4.12. 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 Управления образования персонально и под подпись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

Критериями массового увольнения являются:

а) ликвидация Управления образования;

б) увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации в следующем количестве:

- 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 100 и более человек в течение 90 календарных дней.

4.13. 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.

4.15. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 31.10. 2010 года.

4.16. При равной производительности труда и квалификации 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 нагрудными знаками, почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами Министерства образования РФ, Администрации и Законодательной Думы Томской области, Департамента общего образования Администрации Томской области, Администрации и Думы городского округа Стрежевой, в т.ч. знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, награжденные почетными грамотами и благодарственными письмами Управления образования за особые успехи в работе;
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением

дополнительного договора между работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, отнесённые к категории граждан предпенсионного возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

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

4.17. Выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка производится в случаях, указанных в части 3 статьи 178 ТК РФ.

4.18. Выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка производится в случаях, указанных в части 3 статьи 178 ТК РФ.

4.19. 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 Управления образования из муниципальной собственности в государственную или наоборот.

4.20. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (глава 61 ТК РФ) и по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Договора, то Работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере 2/3 должностного оклада за все время забастовки (ч.5 ст. 414 ТК РФ).

4.21. В трудовую книжку Работников 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 Российской Федерации, Администрации и Думы Томской области, Департамента общего образования Администрации Томской области, Администрации и Думы городского округа Стрежевой;
- о награждении дипломами, почетными грамотами и благодарственными письмами Управления образования городского округа Стрежевой за особые успехи в работе.

5. Оплата труда.

5.1. Разработка, принятие и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда, осуществляется с участием Профсоюза.

Формирование систем оплаты труда работников, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также включающих размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей,

- специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - отраслевых положений о системе оплаты труда;
 - размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения соответствующих профсоюзов (профсоюзных организаций).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников Управления, в том числе премирование, надбавки и прочие доплаты регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с коллегиальными выборными органами первичной профсоюзной организации.

Стороны гарантируют:

- 5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в следующем порядке:
- 25 числа текущего месяца выплачивается заработная плата за первую половину месяца;
 - 10 числа месяца, следующего за отчётным, производится выплата заработной платы за вторую половину месяца.
- 5.3. 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.
- 5.4. 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.
- 5.5. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работодатель обязан выплатить работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от

невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

5.7. 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 12 календарных месяцев (с 1-го по 30-е (31-е) число, февраль по 28-е (29-е), предшествующих времени нахождения в командировке, если не ухудшается положение Работников по сравнению с расчетом, установленным нормативными правовыми актами.

5.8. Заработная плата работника определяется согласно нормативных правовых актах Администрации городского округа Стрежевой, и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с локальными актами Управления образования.

5.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

5.10. При снижении либо экономии фонда оплаты труда, высвободившиеся бюджетные средства направляются на увеличение фонда оплаты труда Работников, в том числе его стимулирующей части.

5.11. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные в соответствии с настоящим 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 (ч. 2, ст. 142 ТК РФ). Оплата времени приостановки работы при этом производится как при простое при наличии вины работодателя (ч. 1. ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза (ст. 190 ТК РФ).

6.2. Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя с оплатой в соответствии со ст. 320 ТК РФ.

6.3. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее 3 календарных дней, 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 итогам специальной оценки условий труда.

Дни дополнительного оплачиваемого отпуска, как правило, суммируются и

присоединяются к основному отпуску.

6.5. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа 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 следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Оплата труда при этом производится согласно статье 152 ТК РФ.

6.6. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124–125 ТК РФ.

6.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.11. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются следующие правила:

- по соглашению между работником и работодателем суммарно образованный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия;

- Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год;
- Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, на основании ст. 128 ТК РФ, продолжительностью:

- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- проводы в армию (родители) – 2 календарных дня;

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, 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 5 календарных дней.

Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2 ст. 128 ТК РФ), руководитель организации с учетом возможностей обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

6.13. 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 (ч.1 ст. 121 ТК РФ).

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

7. Трудовой распорядок. Материальная ответственность работника

7.1. Работодатель обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу сотрудника с Уставом, условиями коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

7.2. Полная материальная ответственность работника наступает в случаях, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, при соблюдении условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. № 85.
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

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

7.4. Начальник Управления образования 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. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.6. Проведение ежегодного анализа состояния пожарной безопасности в Управлении и составление перечня мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности.

8.7. Проведение обучения мерам пожарной безопасности работников (Федеральный закон от 21.12.1994 № 69 «О пожарной безопасности»).

8.8. Приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств за счет собственных средств.

8.9. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.11. Проведение за счет собственных средств 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических

исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований, в том числе прохождения работниками обязательной вакцинации в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок, а также по эпидемиологическим показаниям в соответствии с законодательством РФ об основах охраны здоровья граждан.

8.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

8.14. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.15. Выделение 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».

8.16. Предусматривать в местном бюджете выделение средств на охрану труда в размере не менее 0,5 % годового фонда оплаты труда Работников.

8.17. Расход средств на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 771н

8.15 Защиту Работников от необоснованных действий Работодателя в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. Работникам Управления образования, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременная материальная помощь в размере среднемесячной заработной платы.

9.2. Работникам, работающим юбилярам по возрасту 50, 55, 60, 65 и т.д. выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада из фонда стимулирующих выплат.

Лицам, вышедшим на пенсию из Управления образования, выплачивается единовременная материальная помощь ко дню пожилого человека в размерах, определенных локальными актами Управления образования.

Право на данную помощь имеют лица, уволенные из Управления образования в связи выходом на пенсию, при соблюдении следующих условий:

- достижение возраста: мужчины – 60 лет, женщины – 50 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

9.3. Работникам организаций, финансируемых из местного бюджета, предоставляется право на оплату стоимости один раз в два года за счет средств работодателя (организации, финансируемой из местного бюджета) проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Работодатель также компенсирует стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника. К членам семьи работника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся: - неработающие муж (жена), кроме пенсионеров, являющихся получателями трудовых пенсий по старости и/или по инвалидности; - неработающие несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные, опекаемые). Компенсационные выплаты производятся, если члены семьи работника на дату выезда к месту проведения отдыха не работают и проживают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а возраст детей работника не превышает 18 лет. Дети (члены семьи работника), которым в 2020 или 2021 году исполнилось либо исполнится 18 лет, сохраняют право на компенсацию расходов к месту использования работником отпуска и обратно соответственно в 2021 или в 2022 году, если право на получение указанной компенсации у них не возникло в связи с заключением трудового договора. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации и сохраняется в пределах одного года независимо от времени использования ежегодного оплачиваемого отпуска работником.

Право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется при увольнении работника из одного муниципального учреждения городского округа Стрежевой в другое в порядке перевода.

9.4. Работодатель обязуется 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 местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

9.5. Оплата пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности производится за счет средств Работодателя на основании листка нетрудоспособности, выданного соответствующими медицинскими организациями.

9.6. Доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются приказом Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

9.7. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования, оплата труда устанавливается с сохранением в течение двух лет:

- окончившим с отличием – 25 % к должностному окладу - для выпускников образовательных организаций высшего образования, и 20 % к должностному окладу – для выпускников профессиональных образовательных организаций;

- окончившим без отличия – 20 % к должностному окладу - для выпускников образовательных организаций высшего образования, и 15 % к должностному окладу – для выпускников профессиональных образовательных организаций.

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

Под молодым специалистом понимается лицо в возрасте до 30 лет окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования и впервые приступившее к работе по специальности не позднее одного года с момента ее окончания.

9.8. Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, заключившим трудовые договоры о работе в Управлении образования, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, в т.ч. для молодых специалистов, устанавливается органами местного самоуправления.

9.10. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по направлению Работодателя или при условии заключения с Работодателем ученического договора (финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

9.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

9.12. Компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с прекращением трудового договора, производится при следующих условиях:

а) переезд к новому месту жительства осуществлен не позднее одного года со дня увольнения из учреждения, финансируемого из местного бюджета;

б) учреждение, финансируемое из местного бюджета - последнее основное место работы работника перед переездом на новое место жительства;

в) работник отработал в учреждении, финансируемом из местного бюджета (последнее основное место организации), не менее одного года;

г) заявление на компенсационные выплаты, связанные с переездом, представленное работником до даты прекращения трудовых отношений (за исключением случая смерти работника).

9.12.1. К членам семьи, имеющим право на указанную компенсацию, относятся переезжающие с работником муж (жена), несовершеннолетние дети и родители обоих супругов, иные лица, проживающие на дату прекращения трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника) с работником и находящиеся на его иждивении.

9.12.2. В стоимость провоза багажа включаются все документально подтвержденные расходы работника, связанные с перевозкой багажа семьи от места нахождения дома (квартиры) по прежнему месту жительства до места расположения дома (квартиры) по новому месту жительства, включая погрузочно-разгрузочные работы, из расчета не свыше стоимости перевозки груза двадцатифутовым контейнером на семью, но не свыше тарифов,

предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. В случае отсутствия железнодорожного сообщения между населенными пунктами, оплату стоимости провоза багажа производить по тарифам перевозки грузов автомобильным или речным транспортом исходя из кратчайшего маршрута следования согласно представленным документам, подтверждающим фактические расходы.

9.12.3. Компенсация расходов, связанных с оплатой проезда работника и членов его семьи, производится по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

Расходы компенсируются в течение 30 календарных дней после предоставления следующих документов:

- а) справки о снятии с регистрационного учета работника и членов его семьи;
- б) проездных документов;
- в) транспортных накладных, квитанций по оплате услуг по погрузке, выгрузке багажа, других документов, подтверждающих произведенные расходы.

9.12.4. При осуществлении переезда к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с прекращением трудового договора личным транспортом работником предоставляются следующие документы:

- а) документы, подтверждающие расходы работника и членов его семьи по проезду и провозу багажа, в том числе подлинные чеки на оплату стоимости водных переправ, кассовых аппаратов автозаправочных станций, подтверждающие приобретение топлива в размере фактически произведенных расходов. Компенсация расходов осуществляется в размере фактически произведенных расходов, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе базовой линейной нормы расхода топлива, установленной для соответствующего транспортного средства распоряжением Минтранса России от 14.03.2008 N АМ-23-р "О введении в действие методических рекомендаций "Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте", исходя из кратчайшего маршрута следования;
- б) копия свидетельства о регистрации автомобиля, принадлежащего работнику или супругу (е) на праве личной собственности, либо на праве владения и пользования (договоры аренды, предоставляющие право управления транспортным средством);
- в) копия водительского удостоверения работника или супруга (и).

9.12.5. В случае смерти работника стоимость проезда и провоза имущества его семьи к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с прекращением трудового договора членам семьи умершего оплачиваются: стоимость проезда - по фактическим расходам и стоимость провоза багажа - при условии подачи ими заявления на компенсационные выплаты в течение одного месяца со дня смерти работника.

9.13. Компенсации подлежат расходы по оплате проезда работника в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций и (или) лечения и обратно железнодорожным, водным или автомобильным (кроме такси) транспортом по фактическим расходам, но не свыше установленных размеров:

а) оплату стоимости проезда в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник, в размере документально подтвержденных расходов.

В случаях, если авиационный транспорт является единственным средством сообщения между местом проживания работника и местом назначения, то работнику компенсируются расходы по оплате проезда для медицинских консультаций или на лечение и обратно авиационным транспортом по тарифам экономического класса.

9.13.1. Компенсация расходов осуществляется в течение 30 дней с даты получения письменного заявления работника с приложением соответствующих документов.

К заявлению прилагаются:

а) копия документа (медицинского заключения) о направлении работника для медицинской консультации и (или) лечения, выданная государственной организацией здравоохранения, в которой работнику предоставлялись медицинские консультации и (или) лечение;

б) копия документа о предоставлении работнику медицинской консультации и (или) лечения, выданная организацией здравоохранения, в которую был направлен работник;

в) проездные документы.

9.13.2. При осуществлении проезда работника для медицинских консультаций и (или) лечения личным транспортом предоставляются следующие документы:

а) документы, подтверждающие расходы работника и членов его семьи по проезду и провозу багажа, в том числе подлинные чеки на оплату стоимости водных переправ, кассовых аппаратов автозаправочных станций, подтверждающие приобретение топлива в размере фактически произведенных расходов. Компенсация расходов осуществляется в размере фактически произведенных расходов, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе базовой линейной нормы расхода топлива, установленной для соответствующего транспортного средства распоряжением Минтранса России от 14.03.2008 N АМ-23-р "О введении в действие методических рекомендаций "Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте", исходя из кратчайшего маршрута следования;

б) копия свидетельства о регистрации автомобиля, принадлежащего работнику или супругу (е) на праве личной собственности, либо на праве владения и пользования (договоры аренды, предоставляющие право управления транспортным средством);

в) копия водительского удостоверения работника или супруга (и).

9.14. По письменному заявлению работников 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;

9.15. Работникам, являющимся членами профсоюза, ежегодно выдаются подарочные наборы к Новому году, за счет средств «профсоюзных взносов»;

9.16. Работникам, являющимся членами профсоюза, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день в следующих случаях:

- в «День знания» родителям (законным представителям), дети которых поступают в первый класс;

- в день рождения работника.

Указанные в настоящем пункте дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по письменному заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, выходным днем, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, указанные в настоящем пункте дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат»

9.17. Работникам Управления образования, являющимся членами профсоюза, выдается в безвозмездное пользование дисконтная карта члена профсоюза, предоставляющая скидки (бонусы) на товары и услуги партнеров программы «ПРОФДИСКОНТ».

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

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

10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетного счета Управления образования одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

10.3. Согласование действий и актов Управления образования с Профсоюзом производятся в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Взаимодействие Работодателя Профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ).

10.5. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

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 (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место

работы).

10.7. Управление образования предоставляет соответствующим профсоюзам первичной, городской профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, транспорт, мебель, телефонную связь обеспечивает их охрану, уборку, ремонт. Обеспечивает возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачивает услуги междугородной связи.

10.8 Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет Управления образования необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзом. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза юридическую базу данных «Гарант» и оплачивает обновление ее содержания.

11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами.

11.2. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, кроме отношений, регулируемых муниципальными нормативными актами городского округа Стрежевой

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

11.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных Договором 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.

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

11.6. Настоящий договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

ПОЛОЖЕНИЕ
о двухсторонней комиссии по заключению
и контролю выполнения коллективного договора.

1. Общие положения

1.1. Двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения коллективного договора (далее – 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 хозяйственной и социальной политики.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия состоит из представителей Профсоюза, представителей Управления образования, 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 10 человек (по 5 представителей от каждой из сторон).

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 Договора и осуществление контроля его выполнения;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Договора;
- недопущение в Договоре ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством РФ и Томской области;
- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений, оказание практической и методической помощи в заключении Договора.

3. Права Комиссии

3.1. 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 Договора;
- приглашать для участия в переговорах и подготовке проекта Договора 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 Договора;
- вносить предложение о приостановлении или отмене действия решений Управления образования Администрации городского округа Стрежевой, Профсоюза.

4. Порядок работы Комиссии

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

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

4.3. Сопредседатель комиссии избирается только из числа членов Комиссии.

4.4. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания Сопредседатели.

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

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Договора.

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

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

4.9. 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.

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

4.11. Протокол заседания Комиссии подписывается Сопредседателем и секретарем.

4.12. 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.

4.13 Материально-техническое обеспечение работы Комиссии осуществляется Работодателем.

5. Статус члена Комиссии

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется

законодательными актами РФ и Томской области, Договором и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Управление образования Администрации городского округа Стрежевой, Профсоюз 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 Работодателя, Профсоюза;

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

- принимать участие в заседаниях Управления образования Администрации городского округа Стрежевой и работы 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

1. За ненормированный рабочий день (в календарных днях):

Отдел	Должность	Количество дней
Аппарат управления	Заместитель начальника Управления по учебно-воспитательной работе	3
	Заместитель начальника Управления по финансово-экономическим вопросам,	3
	Начальник планово-экономического отдела	3
	Заместитель начальника Управления по административно-хозяйственной работе	3
Инспекторско-аналитический отдел	Начальник отдела	3
	Главный специалист	3
	Ведущий аналитик	4
	Аналитик 1 категории	4
Инновационно-методический отдел	Начальник отдела	3
	Главный специалист	3
	Ведущий эксперт	4
	Эксперт 1 категории	4
Отдел кадров	Начальник отдела	3
	Заместитель начальника отдела	3
	Ведущий специалист по кадрам	3
Планово-экономический отдел	Заместитель начальника отдела	3
	Ведущий экономист	3
Отдел закупок	Начальник отдела	3
	Заместитель начальника отдела	3
	Ведущий экономист	3
Отдел бухгалтерского учета (централизованная бухгалтерия)	Начальник отдела, главный бухгалтер	3
	Заместитель главного бухгалтера	3
	Начальник сектора	3
	Ведущий бухгалтер	3
	Бухгалтер 1 категории	3
Юридический отдел	Начальник отдела	3
	Заместитель начальника отдела	3
	Ведущий юрисконсульт	3
Информационно-технологический отдел	Начальник отдела	3
	Заместитель начальника отдела	3
Хозяйственно-эксплуатационный отдел	Ведущий инженер по ремонту и материально-техническому обеспечению	3
	Ведущий инженер по строительному контролю	3

	Ведущий специалист по охране труда и безопасности	3
	Старший администратор	3
	Водитель	3
Центр ППМС	Директор	3
	Заместитель директора	3
	Педагог-психолог	3
	Социальный педагог	3

2. По иным основаниям – по представлению руководителя:

Председателю профсоюза и двум членам профсоюзного комитета по представлению председателя – 3 календарных дня;

За работу без листов временной нетрудоспособности в течение года – 3 календарных дня (при расчете учитывается период 12 месяцев, предшествующих фактической дате начала использования ежегодного оплачиваемого отпуска. В случае, если в соответствии с графиком отпусков отпуск работника разделен на 2 и более части, дни отпуска за работу без листов временной нетрудоспособности предоставляются к последней из частей). Дни отпуска за работу без листов временной нетрудоспособности, не использованные работником в текущем году, переносу на следующий год не подлежат, компенсация за не использованные дни не предоставляется.