

Администрация городского округа Стрежевой

Управление образования

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 1 городского округа Стрежевой»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 1 городского округа Стрежевой»
на 2021 – 2024 годы

Протокол Общего собрания (конференции) работников МОУ «Гимназия № 1»
от 23.06.2021 г. № 16

От работодателя:

Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 1 городского округа
Стрежевой»



О.А.Бахметова

« _____ » _____ 2021 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Гимназия № 1 городского округа
Стрежевой»

 И.С.Байдакова

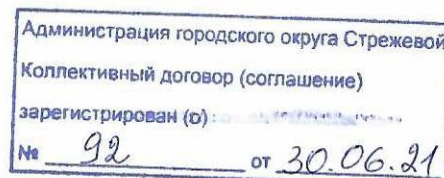
« _____ » _____ 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)



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 партнёрстве 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. 45 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Гимназия №1 городского округа Стрежевой» (далее Учреждение), в лице его руководителя – директора МОУ «Гимназия №1» Бахметовой Ольги Александровны (далее - Работодатель);

- работники МОУ «Гимназия №1» (далее Учреждение), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – Профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавшие письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет профсоюзной организации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

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

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Гимназия №1 городского округа Стрежевой», способствующей стабильной работе Учреждения;

- 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 момента его подписания сторонами с 03.05.2021 г. по 02.05.2024 г, действует в течение трех лет и может быть продлен до трех лет по решению сторон.

1.6. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. 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).

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.13. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

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

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

1.14. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом РФ.

2.2. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор вступает в силу со дня подписания его работником и работодателем, если иное не установлено настоящим ТК 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. (ст. 61 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязуется ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. (ч.2 ст.67 ТК РФ).

2.4. 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.

2.5. При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два 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 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 (Закона РФ от 19.04.91 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.6. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при возможной реорганизации Учреждения.

2.7. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в связи с сокращением численности или штата письменно уведомлять Профсоюз не менее чем за 3 месяца до даты увольнения работника.

2.8. 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 Учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- молодые педагоги;
- 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, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- лица, в семье которых двое и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, на полном содержании работника);
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

2.9. Выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ст. 83 ТК РФ).

2.10. 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 РФ, Администрации Томской области и Законодательной Думы Томской области, Департамента общего образования Томской области;
- о награждении дипломами, почетными грамотами и благодарственными письмами Муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №1 городского округа Стрежевой» за особые успехи в работе.

3. Оплата и нормирование труда

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

Стороны гарантируют:

3.1. 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 отчетным, производится выплата заработной платы за вторую половину месяца.

3.2. Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится на лицевой счет работника в кредитную организацию (Банк), указанный в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию (Банк), 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.

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска, 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.

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

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

3.6. 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.

3.7. Заработная плата работника исчисляется в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением об оплате труда, разработанным в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Стрежевой, утвержденным постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 № 243.

3.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на увеличение фонда оплаты труда Работников, в том числе его стимулирующей части (премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с локально-нормативными актами Учреждения).

3.9. При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится исходя из стоимости часа заменяющего работника с учетом его должностного оклада.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

3.10. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по

полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

3.11. 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, а ней участие, выплачивается компенсация в размере $2/3$ должностного оклада за время забастовки (ч.5 ст.414 ТК РФ)

3.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, обучающихся 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.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 93 ТК РФ):

4.3. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее 3 календарных дней, в соответствии с утвержденным в Учреждении Перечнем должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Должности работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, не включенные в Перечень, устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда.

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

4.4. Работникам Учреждения предоставляется неоплачиваемый длительный отпуск в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением о предоставлении педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года.

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

4.6. 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:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 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 в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальными нормативными актами или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.8. 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.

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

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

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

4.12.Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

4.13.Работники имеют право, с учетом производственных возможностей, на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней по основаниям, предусмотренным ст. 263 ТК РФ. Данным правом работник может воспользоваться 1 раз в год.

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

- пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения (усыновления) ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги, родных братьев и сестер) – 5 календарных дней;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- переезд работника на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- проводы в армию (родители) – 2 календарных дня;

4.15.Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.16. В случае получения, приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставляется отпуск во время учебного года (в счет текущего или в счет будущего отпуска) на период лечения.

4.17.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).

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

4.19. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (в группах), либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники 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 обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, работники 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.

4.20. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (в группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические и другие работники по соглашению сторон могут не привлекаться к работам, указанным в п. 4.19, 4.20 при этом работник может не присутствовать на рабочем месте. Оплата труда таких работников производится в размере $\frac{2}{3}$ должностного оклада (тарифной ставки), как при простое (ст. 157 ТК РФ).

5. Материальная ответственность работника

5.1. Работодатель обязан ознакомить под роспись каждого вновь принимаемого на работу с локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба Работодателю и ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ):

- были противоправными;

- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

5.3. Кроме случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ», утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85;

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

5.4. Работодатель ставит в известность Профсоюз о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. 248 ТК РФ).

5.5. Работники имеют право обратиться в Профсоюз в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работникам, отработавшим в Учреждении 5 лет и более и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы.

6.2. Работникам к юбилеям при достижении возраста 50,55,60,65 лет и т.д.

выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере одного должностного оклада из фонда стимулирующих выплат.

6.3. 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.

6.4. Работник имеет право на оплату стоимости 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 и не работающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска один раз в два года за счет средств Работодателя, организации, финансируемой из местного бюджета (Решение Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета»).

6.5. При проведении аттестации педагогических работников в Учреждении соблюдаются следующие условия:

6.5.1. Оплата труда педагогических работников, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией сроком на 5 лет.

6.5.2. 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, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной

организации гимназии.

6.5.3.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, поданного руководителю гимназии, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

6.5.4.Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

6.5.5.Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области.

Основания для прохождения аттестации по упрощенной форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно приложению № 2 к Отраслевому соглашению между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- участники областных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;
- победители конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации или Администрацией Томской области и регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

Право аттестации на первую квалификационную категорию по упрощенной форме имеют победители областного конкурса «Молодой учитель».

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощенной форме аттестуемый представляет: личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме; копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса; представление (характеристика) руководителя образовательной организации на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощенной форме.

Указанной в настоящем пункте упрощенной формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощенной формой

аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощённой формой проведения аттестации по каждой из них.

Квалификационная категория, в том числе по упрощённой форме аттестации, устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (п. 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, в том числе по упрощённой форме аттестации, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории (п. 30 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276).

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

6.5.7. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

6.6. 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 северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.7. В случае смерти работника или его близких родственников (супруг(а), дети, родители,) - для тех работников, чья месячная заработная плата за полностью отработанную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже прожиточного минимума, установленного в Томской области за соответствующий квартал для трудоспособного населения, оказывается материальная помощь, в пределах выделенных бюджетных средств, в размере 4 (четыре) МРОТ.

6.8. 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.

6.9. Оплата пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством за первые три дня временной нетрудоспособности производится за счет средств Работодателя на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией (ст. 3 ФЗ № 255 от 29.12.2006г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

6.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в

повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Локально-нормативными актами Учреждения утверждаются конкретные размеры повышения оплаты труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579, устанавливается компенсационная выплата в размере 12 % тарифной ставки (оклада). Конкретный размер выплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности его работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.11. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

6.12. Молодым педагогам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, оплата труда 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.

Согласно Закону Томской области «Об образовании Томской области» от 12.08.2013г. № 149-ОЗ молодым педагогом является лицо в возрасте до 28 лет включительно, поступившее на работу в муниципальную образовательную организацию в Томской области не позднее трех месяцев со дня окончания обучения и проработавшее в муниципальной образовательной организации в Томской области не более трех лет (ст.21. «О мерах по привлечению молодых педагогов в областные государственные образовательные организации и муниципальные образовательные организации в Томской области»).

6.13. Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, заключивших трудовые договоры о работе в Учреждении, и прибывших в соответствии с этими договорами из других регионов РФ, в т.ч. для молодых педагогов, устанавливается органами местного самоуправления (решение Думы

городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в учреждениях, финансируемых из местного бюджета»).

6.14. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в городской округ Стрежевой, в случае если работник до окончания срока работы, определенного трудовым договором, либо при отсутствии определенного срока:

- уволен за виновные действия, которые в соответствии с п.п. 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора;

- уволился по собственной инициативе, отработав в организации менее одного года;

- уволен по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (для педагогических работников).

6.15. Работникам, которые являются членами первичной профсоюзной организации МОУ «Гимназия № 1», оказывается материальная помощь из профсоюзных средств, полученных от уплаты профсоюзных взносов в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза МОУ «Гимназия № 1».

6.16. В День рождения работникам МОУ «Гимназия 1 городского округа Стрежевой», 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.

7. Молодежная политика

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Представлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также молодым педагогам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

7.1.2. Создавать условия для профессионального роста молодых педагогов через наставничество. Поощрять молодых педагогов, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих и премиальных выплатах.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.2.1. Привлекать молодых педагогов к активному участию в проведении массовых культурно - досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

7.2.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых педагогов. Оказывать помощь в оформлении документов.

8. Охрана труда и медицинское обслуживание

Работодатель гарантирует:

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

8.2. Создание системы административно-общественного контроля над охраной труда.

8.3. Укомплектование медицинских и учебных кабинетов физики, химии, труда, биологии, физической культуры, мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала.

8.4. Прохождение всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований и профилактических прививок в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Выделение средств, необходимых всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.5. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.6. В соответствии с основами законодательства 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 работников Учреждения и планирует эти мероприятия на начало учебного года. А также обеспечивать повышение квалификации и аттестации Работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.6.2. Формировать совместную комиссию по охране труда на паритетных началах.

8.6.3. Предусматривать в смете расходов и обеспечивать своевременное и в полном объеме выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии.

8.6.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.6.5. Предусматривать в бюджете Учреждения выделение средств на охрану труда в размере не менее 0,5 % годового фонда оплаты труда работников.

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

8.6.7. Обеспечивать выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты сотрудникам Учреждения в соответствии с утвержденным Перечнем бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МОУ «Гимназия № 1», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель, осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда между администрацией и комитетом профсоюза МОУ «Гимназия №1» от 09.01.2023 г.

9. Обязательства трудового коллектива

9.1. Соблюдать Устав Муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №1 городского округа Стрежевой» и Правила внутреннего трудового распорядка.

9.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными правовыми актами по охране труда.

9.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

9.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу Учреждения, обеспечивать их сохранность.

9.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях МОУ «Гимназия №1».

9.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом Муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №1 городского округа Стрежевой».

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 Учреждения одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

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

10.4. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

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

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами статьями 372, 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. Председатель профсоюзного комитета включается в состав комиссий Учреждения по тарификации, выполнению показателей для распределения

стимулирующих выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10.7. 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).

10.8. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной (городской) профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

11. Контроль и ответственность за выполнением Договора

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

11.2. 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).

11.3. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается ежегодно на совместном заседании сторон.

11.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34. Кодекса РФ об административных правонарушениях).

11.5. Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Договора.

11.6. 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.

12. Экономика и управление образованием в Учреждении

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

12.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников, направленные на обеспечение

нормального функционирования Учреждения.

12.2. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам

Работодатель обязуется: регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы.

12.3. Рассматривать существующую образовательную структуру Учреждения с учетом

целесообразности ее содержания и качественного уровня развития.

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

12.5. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

12.6. Ходатайствовать перед Учредителем о выделении средств на отдых и лечение работников и их детей.

12.7. Выделять средства на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников один раз в три года.

12.8. Рассматривать обращения, письма и предложения Профсоюза в адрес администрации Учреждения и направлять в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством сроки.

Профсоюз обязуется:

12.9. Способствовать укреплению производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

12.10. Выдвигать требования об отмене, приостанавливать действия или вносить изменения в управленческие решения, противоречащие обязательствам Договора и ухудшающие экономическое положение работников.

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

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

12.13. 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».

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

13. Заключительные положения

13.1. Контроль над выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами.

13.2. 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.

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

13.4. 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.

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

13.6. 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 Учреждения, 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 Учреждения, 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 коллективного Договора (далее Договор) 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.

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 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 Администрации Учреждения, Профсоюза.

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 Договора.

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 Работодателем.

6. Статус члена Комиссии

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

6.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Администрацию Учреждения, 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 Администрации Учреждения и работы Профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и при согласовании с Сопредседателем.

