

**СУНТАРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ
ОБРАЗОВАНИЕМ
СУНТАРСКИЙ УК ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

УЛУСНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**о регулировании социально – трудовых отношений
работников образования с 24.03.2021 по 23.03.2024 годы.**

1. Стороны подписавшие Соглашения.

1.1. От лиц наемного труда Сунтарский территориальный профсоюз работников образования и науки. Председатель УК профсоюза Новиков А.С.

1.2. От работодателей Сунтарское МОУО, Начальник МОУО Иванов А.И.

2. Соглашение подписано 24 марта2021г.

3. Срок действия Соглашения : 2021 – 2024 годы.

Зарегистрировано зо № 570-В от 24.03.2021г.

Зарегистрировал(а) мл. специалист ПКУ РЕСО, Сунтарского УОСМП
Иванова В.А.



с.Сунтар – 2021год.

СОГЛАШЕНИЕ
между Сунтарским МОУО и Сунтарской
территориальной профсоюзной организацией
работников образования и науки, устанавливающие общие
принципы регулирования социально-трудовых отношений
работников образования на 2021-2024 годы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством РФ, РС(Я) с целью согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций.

1.2. Положения Соглашения обязательны к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее стороны) являются:

- работники образовательных организаций, в лице их представителя – Улускома профсоюза работников образования и науки Сунтарского улуса, действующего на основании Устава Профсоюза работников образования и науки РФ;

- работодатели в лице их представителя – Сунтарского МОУО.

1.4. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников образования.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключить иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюза.

1.5. Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, на обоюдном доверии, взаимопонимании и ответственности.

1.6. Профсоюзные организации выступают в соответствии с ТК РФ и Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждений, входящих в систему Сунтарского МОУО, при разработке и заключении коллективных договоров, ведением переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в настоящее Соглашение. Создается на равноправной основе комиссия для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью данного Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

1.8.Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.9.Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10.Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников образования, представляются на согласование Улусному комитету профсоюза.

1.11.Стороны принимают совместный план действий по выполнению данного Соглашения.

1.12.Стороны договорились о том, что:

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.13.После уведомительной регистрации Соглашения МОУО доводит текст Соглашения до подведомственных организаций, Улуском профсоюза до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.14.Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до окончания срока его действия.

2.Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями.

2.1.В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1.Создать на равноправной и постоянной основе комиссию по социальному партнерству для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов Соглашений и их заключения, планов мероприятий по выполнению, контроля за ходом выполнения Соглашения.

Состав комиссии утверждается сторонами. Срок полномочий комиссии 3 года.

2.1.2.Строить взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.3.Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на улусном уровне и в образовательных организациях.

2.1.4.МОУО заблаговременно направляет в Улуском профсоюза на согласование проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.5.Обеспечивать участие представителей работников (профком) в работе органов управления образовательных организаций (попечительский, наблюдательный,

управляющий советы и др.), в т.ч. по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

2.1.6. Содействовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа организации с обязательным участием первичных профсоюзных организаций. Включить в состав наблюдательного совета представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома).

2.2. Улусный комитет профсоюза:

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образования.

2.2.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах, возникновения коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение, коллективные договоры.

2.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы Трудового права, проводит правовой всеобуч.

2.2.4. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.5. Стороны регулируют разногласия, возникающие в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2.6. Рекомендовать образовательным организациям, профсоюзным органам аналогичный порядок взаимодействия.

3. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК, законодательством РФ об образовании, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением и коллективным договором. Трудовой договор-соглашение между работником и образовательным учреждением (работодателем), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и в установленных размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором учреждения и соглашением сторон.

3.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы

трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012г. №2190-р) (далее Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

3.4. Работодатели в соответствии с программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление письменной форме) с работниками дополнительного трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.6. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в т.ч. квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.8. МОУО и УК профсоюза рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.9. Все случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя рассматриваются по согласованию с профсоюзным органом, что фиксируется в коллективных договорах.

3.10. С руководителями организаций образования трудовой договор заключается на срок (неопределенный или срочный до 5 лет), установленный Уставом организации или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей избираемых на должность) может быть обусловлено только условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ОУ определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 ФЗ от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»

4.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается колдоговором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда,

возможности работника выполнять свои трудовые обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах ФОТ.

4.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации ФЗ от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет:

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. №298/П-22.

4.8. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются колдоговором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В колдоговоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

4.9. В учреждениях с непрерывным режимом работы выходные дни для отдельных работников определяются по графику. Категории таких работников оговариваются в колдоговоре ОУ.

4.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работников, считается их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются администрацией ОУ к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.11. Учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков в пределах их рабочего времени с сохранением заработной платы по основной работе.

4.12. Педагоги каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления дополнительного отпуска, утвержденного учредителем или в порядке определенном Уставом организации.

5.ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают

предложения по повышению уровня оплаты труда работников организаций и совершенствованию отраслевой системы оплаты труда.

5.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются колдоговорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством РФ и РС(Я).

5.3. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников, которое разрабатывается с участием выборного органа первичной профсоюзной организации-профкома и является приложением к колдоговору;

В положении об оплате труда предусмотреть:

- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, формирование размеров ставок заработной платы по квалификационным уровням, недопущение установления различных ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- направления бюджетных ассигнований, предусмотренных на увеличение ФОТ, преимущественно на увеличение размеров ставок заработной платы;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.5. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются организациями в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах.

5.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение №2 к Соглашению).

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 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 коллективным договором или трудовым договором.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации ФЗ от 28 декабря 2013г. №426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных ФЗ от 28 декабря 2013г. №421 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда») (далее – ФЗ от 28 декабря 2013г. №426 – ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 7 октября 1992г. №611;
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу ФЗ от 28 декабря 2013г. №426 – ФЗ.

5.9. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор методист, тренер преподаватель – старший тренер преподаватель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. МОУО и УК профсоюза работников образования рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации, на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у учителя срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и

переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.11.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.11.4. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководству предметными методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007г. №822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008г., регистрационный №11081).

5.12. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышения уровня оплаты труда работников;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников не ниже чем в РФ;
- ежегодному увеличению ФОТ организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. МОУО:

6.1.1. Способствует созданию служб охраны труда в образовательных организациях, организации контроля за состояние безопасности образовательного процесса в образовательных учреждениях. Осуществляет методическое обеспечение деятельности служб ОТ образовательных организаций.

6.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7 – Т (травматизм), 1 – Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.3. Информировует Профсоюз в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении

образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медосмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда.

6.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охраны труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

6.1.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в организациях, и профессиональных заболеваний, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастного случая.

6.1.6. Осуществляет своевременное расследование тяжелых, групповых и со смертельным исходом несчастных случаев, происшедших в системе образования и информировать Государственную инспекцию труда в РС(Я), Республиканский комитет профсоюза и другие заинтересованные органы.

6.1.7. Выделяет средства на выполнение мероприятий по ОТ, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда, обучения по ОТ, медицинских осмотров работников в размере не менее 2% от ФОТ и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по ОТ возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда, обучение по ОТ, приобретение СИЗ, проведение обязательных медосмотров в соответствии с ФЗ от 1 декабря 2014г. №386 – ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2021г. и на плановый период 2021 – 2023 годов».

6.1.8. Создает службы ОТ или вводит должность специалиста по ОТ в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

6.1.9. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013г. №426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.10. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

6.1.11. Обеспечивает наличие в образовательных организациях комплектов нормативных правовых актов по ОТ (ст.212 ТК РФ).

7.2. Улусный комитет профсоюза обязуется:

7.2.1. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.2.2. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза работников образования по вопросам ОТ.

7.2.3. Осуществлять на местах общественный контроль за состоянием условий ОТ и выполнением организацией своих обязанностей в соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.2.4. Обеспечивать избрание уполномоченных по ОТ профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по ОТ, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием ОТ.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Осуществляют контроль за условиями труда в образовательных организациях, участвуют в комиссиях по аттестации рабочих мест, при приемке образовательных организаций к новому учебному году, доводят до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести напряженного трудового процесса, контролируют выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

7.3.2. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по ОТ профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований ОТ и здоровья.

8. Содействие занятости, повышения квалификации и закрепление профессиональных кадров.

8.1. МОУО предусматривает меры по трудоустройству высвобожденных работников, их переобучению, переводу в другие учреждения отрасли и т.д.

В целях достижения социального эффекта принимает участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования;

8.2. Стороны договорились:

- о недопущении экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

8.2.1. МОУО рекомендует образовательным учреждениям:

- проводить анализ кадрового обеспечения учреждения (в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, специальностям);
- разработать и предусмотреть в колдоговорах меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников образования за счет средств работодателя (командировочные расходы, сохранение среднего заработка).

8.2.2. Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь сокращение рабочих мест до окончания учебного года.

В случае массового высвобождения работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением объемов его деятельности работодатель не менее чем за 3 месяца уведомляет органы занятости, соответствующий выборный профсоюзный орган о возможных массовых увольнениях работников.

Предусмотреть в коллективных договорах обязательства по недопущению увольнения работников пред пенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а также впервые поступивших на работу по полученной

специальности в течение 3 лет, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

8.3. МОУО содействует:

- обеспечению условий для переезда педагогических работников, предоставлению жилья и возмещению расходов работодателем при переезде на работу в другую местность согласно статьи 169 ТК РФ;
- предупреждению работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата за 2 месяца и предоставления ему оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре;
- созданию советов молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально – экономических и профессиональных проблем;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучению работников в соответствии с введением новых технологий и развитием учреждения.

8.4. Улуском профсоюза представляет интересы членов профсоюза при ликвидации учреждений, сокращения рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.5. Совместно проводят конкурсы профессионального мастерства.

9. Работа с молодежью.

9.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- работа с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурное – оздоровительной и спортивной работы.

9.2. МОУО и Улуском профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров предусмотреть;

- организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закрепление наставников за молодыми специалистами и установить наставникам доплату на условиях, определенных коллективным договором;
- единовременную выплату молодым специалистам, поступающим на работу после окончания учебных заведений высшего и среднего профобразования;
- обеспечение служебным жильем молодых работников.

10. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

10.1. Образовательная организация в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, использует в соответствии с уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия как бюджетных так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление МТБ, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды;

- оказание материальной помощи работникам образовательной организации, пострадавшим от стихийных бедствий и пожаров;

10.2. Педагогические работники и члены их семей, работающие и постоянно проживающие в сельской местности, неработающие пенсионеры, проработавшие в сельской местности 10 и более лет, пользуются льготами по коммунальным услугам согласно Закону РФ «Об образовании» 100%, педагогические работники, работающие в городах, согласно Закону РС(Я) «Об учителе» 50%.

10.3. Педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет, независимо от учебной нагрузки должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

10.4. Стороны обязуются добиваться:

- выполнение в полном объеме статей Закона РС (Я) «Об учителе», касающихся социальных гарантий и льгот работников образования;

- выполнения Закона РС (Я) «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях финансируемых из государственного бюджета РС(Я) с изменениями и дополнениями в полном объеме.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются не менее чем в учреждениях, финансируемых из федерального бюджета.

- осуществления оплаты командировочных расходов педагогам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации).

10.5. Стороны рекомендуют учреждениям образования:

- выделять места для детей работников образования в детские дошкольные учреждения в первоочередном порядке;

- отчислять денежные средства профсоюзной организации на культурно-массовую работу на условиях предусмотренным коллективным договором.(ст.377 ТК РФ).

10.6. Реском, Улуском, МОУО, первичные профсоюзные организации осуществляют мероприятия по организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников-членов профсоюза и их детей дошкольного и школьного возраста с оказанием материальной помощи.

10.7. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате устанавливается на основании Закона РС(Я) «О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в республике Саха (Якутия)» от 18 мая 2005г., 3 №476-111.

11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

11.1. Права и гарантии деятельности территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов определяются ТК РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Законами РС(Я), Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Республиканским Соглашением между Правительством РС(Я), ФПРС(Я) и республиканскими объединениями работодателей, Отраслевым тарифным соглашением, Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, Уставом учреждения, коллективным договором.

11.2. Стороны договорились, что работодатели и его полномочные представители в соответствии с законодательством:

- обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности;
- предоставлять профсоюзному органу организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также бесплатно: транспортные средства и имеющиеся средства связи в т.ч. компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя) и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного выборного органа;
- не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии, охраны труда и другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивают ежемесячные и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета территориального профсоюзного органа в соответствии с соглашением, коллективным договором с расчетных счетов организаций в день выдачи банком средств на заработную плату;
- содействуют профсоюзным комитетам в использовании имеющихся информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза и профсоюзных органов по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников образования.

11.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профессионального союза работников, не освобожденных от производственной деятельности, в т.ч.:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членом профорганизации которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации;
- увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов по основаниям, не связанным с виновным поведением, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа.

членами которого они являются, а председателей профсоюзных органов учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- изменение существенных условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки, иной работы, отмена установленных доплат и надбавок, других стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов профсоюзных органов допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профоргана и их заместителей – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- членам выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, членам комиссий профоргана предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы. Данное положение оговаривается коллективным договором;

- члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзными органами, освобождается от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

11.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при формировании резерва руководящих кадров ОУ. При наличии финансовых возможностей председателям профкомов могут быть установлены доплаты в размере до 20% должностного оклада из средств фонда экономии заработной платы, надтарифного фонда, что фиксируется в коллективных договорах.

11.5. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

- время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж;

- работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его право преемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок одного года;

- сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

- работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания

выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ;

11.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и наградений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют образовательным учреждениям и первичным профсоюзным организациям применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

11.7. Председатель Улускома является делегатом республиканского съезда, конференции педагогических работников по должности.

11.8. МОУО принимает во внимание, что администрации образовательных учреждений не вмешиваются в практическую деятельность профсоюзных организаций, осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

12. Обязательства Улускома.

12.1. Улуском, первичные профсоюзные организации обязуются:

- всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли;
- вносить предложения в соответствующие органы законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантий работникам;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровлению членов Профсоюза;
- осуществлять мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и их детей;
- осуществлять контроль за соблюдением предоставления социальных гарантий членам профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льготных компенсаций в соответствии с законодательством РФ, РС(Я) и настоящим Соглашением;
- анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственного собрания (Ил Тумэн) РС(Я) и правительственными структурами по вопросам усиления социальной защищенности работников;
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций и их работников;
 - использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли;
- Доводить до сведения МОУО информацию ЦС, ФПРС(Я), Рескома профсоюза, документы, направляемые в органы исполнительной и законодательной власти.

13. Контроль за выполнением Соглашения.

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

13.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление

информации, необходимый для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за Соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Начальник МОУО
Сунтарского улуса

..... А.И.Иванов



Председатель
Сунтарской территориальной
организации Профсоюза

..... А.С.Новиков



.....» 24 мая 2021г.