

**Муниципальное казенное учреждения «Мегино-Кангаласское управление образования»
Мегино-Кангаласская территориальная (улусная) организация профессионального
союза работников народного образования и науки РФ**

СОГЛАШЕНИЕ

**о регулировании социально-трудовых отношений
работников образования МР «Мегино-Кангаласский улус»
на 2022-2024 годы.**

с. Майя - 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ

между МКУ «Мегино-Кангаласское управление образования» и Мегино-Кангаласской территориальной (улусной) организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых отношений работников образования на 2022-2024 годы.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Саха (Якутия) и республиканского трехстороннего Соглашения, республиканского Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений работников образования на 2022-2024 годы, с целью согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций (образовательные организации, организации дополнительного образования, организаций дошкольного образование и прочих подведомственных учреждений МКУ «Мегино-Кангаласское районное управление образования»).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы.

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.

Сторонами Соглашения (далее стороны) являются:

- работники образовательных организаций, в лице их представителя – Комитета Мегино-Кангаласской территориальной (улусной) организацией

профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее - Комитет), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- работодатели в лице их представителя — МКУ «Мегино-Кангаласское управление образования» (далее – Управление образования Мегино-Кангаласского улуса).

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников и работодателей организаций.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих взносы, уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Профсоюзные организации выступают в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Уставом Профсоюза в качестве полномочных представителей работников учреждений, входящих в систему образования Мегино-Кангаласского улуса при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведением переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.4.1. Стороны договорились о том, что:

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по

сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.6. 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 выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует 3 года.

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

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Участвовать в работе в созданной на равноправной основе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

Содействовать повышению эффективности заключаемых соглашений на коллективных договоров в организациях, том числе в форме проведения улусного конкурса на лучший коллективный договор образовательного учреждения раз 2 года.

2.1.3. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Мегино-Кангаласского улуса, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

2.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения.

2.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне

полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.1.9. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленным трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

2.2. Управление образования Мегино-Кангаласского улуса обязуется:

2.2.1. Заблаговременно направлять в Комитет Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в органы законодательной и исполнительной власти республики и ведомственных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.2. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Комитет Профсоюза:

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

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

2.4. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации, в том числе подготовленные сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм отраслевого Соглашения.

2.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положения Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников.

2.6. Управление образования Мегино-Кангаласского улуса и Комитет Профсоюза договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических работников.

3. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом, законодательством Российской Федерации об образовании, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением и коллективным договором.

3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того,

что:

3.2.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, 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, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

3.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

3.2.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284) обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками 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 (или) 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.

3.2.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

3.2.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым

договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

3.2.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- 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 том числе, 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 снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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.

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.7. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения, работник может быть переведен

работодателем на дистанционную работу на период указанных обстоятельств. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органами государственной власти или органами местного самоуправления. (ст. 312.9 ТК РФ)

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт (приказ) о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание обстоятельства, послужившее основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники переводятся на дистанционную работу;
- порядок организации труда работников (режим рабочего времени, период времени взаимодействия работника с работодателем в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и сроки предоставления работниками отчетов о выполненной работе.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с данным локальным нормативным актом (приказом) письменно.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по указанным основаниям внесения изменений в трудовой договор не требуется. По окончании такого периода, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а также работник обязан приступить к её выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу на работника распространяются ранее предусмотренные гарантии и компенсации.

Период полной отмены (приостановки) занятий по указанным причинам, педагогические работники выполняют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, а работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификаций с сохранением заработной платы.

3.2.8 Управление образования Мегино-Кангаласского улуса и Комитета Профсоюза рекомендуют предусматривать:

- 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.

3.3. Стороны исходят из того, что изменение требований квалификации педагогического работника по занимаемой им должности в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая квалификационная категория).

3.4. В период мобилизации работника или призыва на основании контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения военной службы. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

3.5. В период приостановления действия трудового за мобилизованным работником сохраняется место работы и должность. По возвращению работника с мобилизации работодатель предоставляет ему прежнее место работы и должность.

3.6. В период приостановления действия трудового с мобилизованным работником работодатель вправе заключать с другим работником срочный

трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.7. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора.

3.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

3.9. Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством 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 Минпросвещения 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными и республиканскими законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством просвещения России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 свободного времени с сохранением средней заработной платы для прохождения:

- диспансеризации 1 день;
- вакцинации 2 дня.
- ревакцинация -2

4.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций,

заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.6. 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 статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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.

4.7. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению. В коллективном договоре могут определяться другие случаи и условия их предоставления.

4.8. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность предоставляется дополнительный отпуск сроком до одного года в установленном порядке.

4.9. В учреждениях с непрерывным режимом работы (работники интернатов) выходные дни для отдельных работников определяются по графику. Категории таких работников оговариваются в коллективном договоре

учреждения.

4.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работников, считается их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются администрацией организаций 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 (мелкий ремонт, работы на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах их рабочего времени с сохранением заработной платы по основной работе.

5. Оплата труда.

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Управление образования Мегино-Кангаласского улусаи Комитет Профсоюза исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), муниципального района «Мегино-Кангаласский улус».

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

5.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том

числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.5. 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 результате 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);

5.6. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные

программы, дополнительные образовательные программы учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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.

5.8. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, и должностям работников.

5.9. Мобилизованным работникам не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме, в том числе по коллективному договору, за период работы.

6. Условия и охрана труда

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

6.1. Управление образования Мегино-Кангаласского улуса:

6.1.1. Обеспечивает функционирование и совершенствование системы управления охраной труда и безопасности образовательного процесса в образовательных организациях улуса в соответствии с Рекомендациями, принятыми Министерством образования и науки РФ от 25 августа 2015 года №12-1077.

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. Информировывает Комитет Профсоюза 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, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.2. Управление образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

6.2.1. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.2. Совершенствуют порядок прохождения работниками обучения по охране труда, инструктаж по охране труда и проверки знаний требований охраны труда с возможностью дистанционного обучения, и контроля его результатов в соответствии с ФЗ №311 от 02.07.2021 года

6.3. Комитет Профсоюза:

6.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технического, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.3.2. Организует проведение проверок (с оказанием методической помощи) состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

6.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.3.5. Организует проведение и подведение итогов смотра-конкурса за звание «Лучший уполномоченный по охране труда» чередованием в год.

6.3.6. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

6.3.7. Принимает участие в лице своих представителей (технических, внештатных технических инспекторов) в работе комиссий по проверкам

готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

6.4. Стороны совместно:

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

7. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. Управление образования Мегино-Кангаласского улуса:

7.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

7.1.2. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагога, учителя в общественном сознании.

7.1.3. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, научной, научно-технической деятельности, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся образовательных организаций, молодежной политики, иных сферах ведения Управления образования Мегино-

Кангаласского улуса, а также к награждению ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации и Минобразования Республики Саха (Якутия), муниципального района МР «Мегино-Кангаласский улус».

Управление образования Мегино-Кангаласского улуса исходит из того, что согласно приказу Минобрнауки России от 26 сентября 2016 г. № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», в редакции приказов Минобрнауки России от 19 июня 2017 г. № 567, от 30 октября 2017 г. № 1059 (зарегистрировано Минюстом России 25 ноября 2016 г., регистрационный № 44439), к награждению ведомственными наградами (включая почетное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации») могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), муниципальные служащие, руководители и работники территориальной (улусной) организации Профсоюза образования, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте Российской Федерации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами Министерства образования РС (Я).

7.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, в том числе относящихся к административно управленческому персоналу создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

7.1.5. Информировывает Комитет Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.1.6. Управление образования Мегино-Кангаласского улуса

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

7.2. Стороны считают, что:

7.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

7.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

7.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждают, их массовое сокращение численности работников организаций.

7.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

7.4. Управление образования Мегино-Кангаласского улуса и территориальное (улусное) организация Профсоюза совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее

проведения.

7.5. Стороны договорились:

7.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

7.5.2. Совместно участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

7.5.3. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, ученых, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8. Работа с молодёжью.

8.1. Управление образования Мегино-Кангаласского улуса содействуют проведению муниципальной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи учителям и педагогам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному

росту молодежи;

- внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

- привлечение молодых педагогов к активному участию в различных формах общественно-государственного управления;

- поддержка создания и развития молодёжных педагогических объединений;

- обеспечение поддержки социальных инициатив молодых педагогов;

- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

8.3. Управление образования Мегино-Кангаласского улуса и Комитет Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем единовременной выплаты, установления им надбавок к заработной плате, на условиях,

предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- созданию условий для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

9. Социальные гарантии, льготы компенсации.

9.1. Стороны считают нужным выработать систему мер, касающихся:

- поддержки работников из числа молодежи;
- обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
- реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

9.2. Управление образования Мегино-Кангаласского улуса в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

9.3. Внебюджетные средства по смете расходов в соответствии с коллективным договором могут направляться на:

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

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территории и другие производственные нужды;

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

- дополнительное страхование сверхрисков, предусмотренных программой обязательного медицинского страхования, в т.ч. на случай возникновения профессионального заболевания;

- выплату взносов за работающих в негосударственные пенсионные фонды, с которыми заключены договора;

- выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в данном учреждении;

- оказание материальной помощи работникам, имеющим детей – студентов очного обучения.

9.4. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.4.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы в соответствии с законодательством.

9.4.2. За счёт бюджетных ассигнований бюджета РС (Я), выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Минобрнауки РС (Я).

9.4.3. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

9.5. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (ПГТ), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с установленным порядком.

9.6. Период сохранения места работы (должности) мобилизованного работника включается в трудовой стаж, а также учитывается при расчете очередного отпуска.

9.7. Стороны рекомендуют:

- установить мобилизованным работникам единовременную материальную выплату из внебюджетных источников, размер которого указывается в Коллективном договоре.

- установить право на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с коллективным договором.

- предусмотреть возможность получения дополнительного профессионального образования.

10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.

10.1 Права и гарантии деятельности территориального комитета и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей, Правительством России и Республиканского трехстороннего Соглашения, республиканского Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений работников образования на 2022-2021 годы, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

10.2.2. Предоставлять (при возможности) выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в

случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11. Обязательства Комитета Профсоюза.

11.1. Комитет Профсоюза, РК, УК, ГК, первичные организации обязуются:

- всемерно содействовать реализации Республиканского трехстороннего Соглашения, республиканского Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений работников образования на 2022-2024 годы, настоящего Соглашения, и 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;

- 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 Управления образования Мегино-Кангаласского улуса информацию Центрального Совета, Федерации профсоюзов, Комитета Профсоюза, документы, направляемые в органы исполнительной и законодательной власти;

- ежегодно участвовать в проведении профессиональных конкурсов с целью выявления талантливых педагогов МР «Мегино-Кангаласский улус», их поддержки и поощрения; содействия росту профессионального мастерства; повышения социального статуса педагогов и престижа учительского труда: «Учитель Года», «Воспитатель Года», «Молодой педагог», «Сельский педагог», «Лучший педагог», «Руководитель Года».

- установить мобилизованным работникам единовременную материальную выплату в размере 10 000 рублей.

- выплатить разовую помощь в случае необходимости проведения реабилитационного лечения в размере 10 000 рублей.

12. Контроль за выполнением Соглашения.

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Минобразования и Президиума республиканской организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных учреждений, органов управления образованием, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Начальник МКУ «Мегино-
Кангаласское районное управление
образования»


Н.Л. Никифоров
" " 20__ г.



Председатель территориальной
организации Профсоюза


И.М. Скрябин
" " 20__ г.

