**C О Г Л А Ш Е Н И Е**

**между Администрацией МР “Сергокалинский район», МКУ «Управление образования» и районной организацией Профсоюза работников образования по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2022-2024 г.г.**

 **1.Общие положения**.

 1.1.Настоящее Соглашение заключено между Администрацией МР»Сергокалинский район», МКУ «Управлением образования» и районной организацией Профсоюза работников образования и науки в соответствии с
 Конституцией РФ, Трудового Кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности РФ», «Порядке разрешения коллективных трудовых споров» и другими нормативными актами.

Соглашение заключено с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждений образования, защиты трудовых, профессиональных интересов работников в условиях экономической реформы.

1.2.Стороны договорились, что территориальные, первичные профсоюзные организации, их выборные органы в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ вступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении территориальных Соглашений и коллективных договоров в учреждениях образования, ведению переговоров по решению трудовых профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда,(размеров тарифных ставок(окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.3.Действие Соглашения распространяется на всех работодателей-руководителей образовательных учреждений и работников, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями, а также на местные органы власти в пределах, взятых на себя обязательств.

 Сторонами Соглашения являются:

-Администрация муниципального района «Сергокалинский район»

-МКУ «Управление образования района»

-Сергокалинская районная организация Профсоюза работников образования ( дальнейшем-райком Профсоюза).

**1.4.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 работников, в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

 В случае реорганизации(изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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

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

1.6.Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются не реже одного раза в год на совместном Пленарном заседании Управления образования и районной организации Профсоюза работников образования и доводятся сторонами до сведения глав администраций муниципальных образований района .

Текст соглашения публикуется на сайте Управления образования района в двухнедельный срок после его подписания.

1.7.Установленные Соглашением гарантии распространяются на работников муниципальных учреждений системы образования Сергокалинского района , являющихся членами профсоюза работников народного образования и науки.

1.8. Рекомендовать администрациям учреждений образования при определении формы участия работников в управлении учреждением принимать по согласованию с профсоюзным комитетом следующие нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

-Положение об оплате труда работников, согласно Постановления Правительства РД от 28 апреля 2009г. №345 « О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений РД.

-Соглашение по проведению мероприятий по охране труда:

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой,обувью и другими средствами индивидуальной защиты , а также моющими и обеззараживающими средствами;

-перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

-перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда. Для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

-перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

 -О доплатах и надбавках;

 -О премировании;

 -О награждении работников;

 -График сменности;

 -График отпусков;

 -Расписание занятий;

 -Распределение учебной нагрузки;

 -\_Форма расчетного листка;.

 **2.Обязательства представителей сторон Соглашения.**

2.1.Стороны согласились:

2.1.1.Обеспечивать взаимное участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнения.

2.1.2.Предоставлять другой стороне полную достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.1.3. Рекомендовать главам администраций муниципальных организаций, муниципальному органу управления образованием, руководителям учреждений, профсоюзным органам осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам социально-трудовых, экономических и профессиональных интересов работников.

2.1.4. Практиковать совместные консультации в администрациях муниципальных образований по заключению территориального Соглашения, коллективных договоров в учреждениях образования.

**2.2. Обязательства Администрации района, Управления образования района:**

2.2.1. Обеспечивают участие представителей РК профсоюза работников образования района в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и социально-трудовые интересы работников образования района. Направляют проекты законодательных, нормативных и правовых актов в сфере образования, документы и материалы, необходимые для их обсуждения в РК профсоюза образования района.

2.2.2. Организуют систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством РФ.

2.2.3. Предоставляют Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным учреждениям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности(штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

**2.3. РК Профсоюза образования района:**

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

2.3.2. 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, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств,включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности жизни и здоровья работников организаций.

 **3.Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями**.

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнерства на региональном уровне, созданном для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения( не реже одного раза в год).

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

3.1.5.Содействовать осуществлению в организациях, в случаях, предусмотренных законодательством РФ, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

 **3.2. Администрация района и Управление образования района:**

3.2.1.В соответствии со ст. 351 ТК РФ обеспечивать условия для участия комиссии по подготовке и контролю за выполнением Соглашения в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образования.

32.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления образовательных учреждений(попечительский, наблюдательный, управляющий) советы, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательных учреждений, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательных учреждений в целом.

3.3. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

-Проведение работы 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 физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.5. Администрация района и РК Профсоюза работников образования рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашения предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие в том числе положения по организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности:

-Закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях:

-Закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи
 впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами:

-Обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством РФ и РД и коллективным договором.

 **4.Т Р У Д О В Ы Е О Т Н О Ш Е Н И Я.**

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1.Трудовой договор с работниками организаций заключается , как правило, на неопределенный срок в письменной форме:

Заключение срочного трудового договора допускается 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 федеральным Законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии Трудовым Кодексом РФ.

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

4.1.3. Работодатели обеспечивают заключение(оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

-Размер оклада(должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный 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 тяжелыми, вредными (или) опасными , иными особыми 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 критериев и показателей:

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора ( в том числе об изменениях размера тарифной ставки , оклада (должностного оклада), ставки заработной платы , 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 , настоящим Соглашением и коллективным договором , являются недействительными и не могут применяться.

4.1.5. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального профессионального, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей , помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении 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 учреждений, 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. 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, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования , здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.2. **Управление образования и РК 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 п.7 части 1 ст.77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

 **5. О П Л А Т А Т Р У Д А И Н О Р М Ы Т Р У Д А.**

**При регулировании вопросов оплаты труда Администрация района, Управление образования и РК профсоюза исходят из того, что:**

5.1.Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются в государственных, муниципальных учреждениях коллективными договорами, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с республиканскими, федеральными законами и иными нормативными актами РД и РФ.

 **Администрация района, руководители образовательных организаций**

-Своевременно, 15 и 30 числа каждого месяца, выплачивают зарплату в учреждениях образования, гарантируют правильность и своевременность ее начисления, а также установленных доплат и надбавок.

-Соблюдают сроки увеличения оплаты труда, установленные Правительственными постановлениями в период действия настоящего Соглашения.

-Устанавливают доплаты и надбавки к ставкам работников за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг обязанностей работника.

5.2. Работодатели , с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации :

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке , установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов , которое является приложением к коллективному договору:

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом :

 - Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером:

 - Обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации- различий, исключений, предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников:

-Формирование размеров окладов(должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов(должностных окладов), ставок заработной платы , различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию:

 - Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений 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 не рабочие 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: 50% от основного оклада

 - Определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых(должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю( в год);

5.3.При разработке и утверждении в учреждениях 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 всего учреждения, его опыту и уровню квалификации(принцип адекватности)

 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).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работников зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград(или 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 восстановления документа об образовании-со дня представления соответствующего документа;

 При присвоении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

 - При присвоении почетного звания , награждения ведомственными знаками отличия- со дня присвоения, награждения;

 -При присвоении ученой степени доктора наук и кандидата наук- со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.

 - При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или в 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. 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 в ночное время. Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей , помощников воспитателей, младших воспитателей в случае 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 два часа работы не менее чем в полуторном размере- за последующие часы- не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренной статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными(особо опасными),вредными(особо вредными), тяжелыми(особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 . Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами организации.

При выявлении аттестации рабочих мест с тяжелыми вредными и )или) опасными и иными особыми условиями труда , не предусмотренных указанными Перечнями, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008г. №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными(или) опасными и иными особыми условиями труда;

 Сокращенная продолжительность рабочего времени-не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ;

 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск—не менее 7 календарных дней;

 Повышение оплаты труда—не менее 4% тарифной ставки(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.8. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета(дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется «Старший»(воспитатель—Старший воспитатель), (педагог дополнительного образования—Старший педагог дополнительного образования ), и.т.д независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

**5.9. Управление образования и РК профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах первичных профсоюзных организаций на основании Отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки РД и Рескомом профсоюза образования на 2019-2021г.г. следующие положения::**

 - Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием , по которой не установлена квалификационная категория, предусмотренных в приложении к Соглашению, а также в других случаях,, если по выполняемой работе совпадают профили работы(деятельности);

-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, но не более чем на один год после выхода с указанного отпуска на работу;

- в случае истечения у педагогических работников срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по возрасту сохранить на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории;

-в случае истечения действия квалификационной категории после подачи Заявления в аттестационную комиссию сохранить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении( в отказе об установлении) квалификационной категории.

--для педагогических работников, у которых в период нахождения на длительном лечении(более 4 месяцев ) и отсутствия на работе по состоянию здоровья 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 связи с введением в РД режима повышенной готовности, вызванного с распространением пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 и на основании письма Министерства просвещения РФ от 08.05.2020г. №ВБ-993/08/221, а также в целях социальной защиты педагогических работников РД, для тех работников, у которых с 01.04. 2020г. истекают сроки действия квалификационных категорий, сохранить условия оплаты труда до конца 2020 года с учетом установленной им ранее квалификационной категории.

**5.10. Администрация района ,Управление образования и РК профсоюза считают необходимым**:

5.10.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы , соотношения постоянной и переменной величин в структуре заработной платы , соотношение оплаты труда руководителей, специалистов, и других работников. Конкретные показатели мониторинга , порядок и сроки его представления определяются сторонами:

5.102. совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда , нормированию труда:

5.10.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения 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 и соглашениях.

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

 Повышению уровня оплаты труда работников , включая надбавки за ученые степени;

 Установлению размеров базовых окладов(базовых должностных окладов) всем категориям работников;

 Ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

**5.10.5..** На основании Постановления Совместного заседания МО и науки РД и Президиума Республиканской организации Профсоюза работников образования от 10 января 2022г. и от 28 января 2022г. О внесении дополнений в Соглашение между Министерством образования и науки РД и Республиканским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2022-2024 г.г. и в целях социальной защиты педагогических работников включить в раздел «Оплата труда и нормирование труда следующие разделы:

- Сохранить за педагогическими работниками , у которых с 01.01.2020 года по 01.05.2022г. истекают сроки действия квалификационных категорий, условий оплаты труда до 1 мая 2022г. с учетом установленной квалификационной категории.

- Освободить от работы в течение 2 дней( в день прививки и сразу после него с сохранением заработной платы) работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции(COVID-19).

 **6. РАБО ЧЕЕ В Р Е М Я И В Р Е М Я О Т Д Ы Х А.**

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

 6.1 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 (или) специальности, с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Минобразования науки России от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников,»(зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный номер 19709.)»

 6.2.Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

 Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организациях в соответствии с ТК РФ , другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденных приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года №69»Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»(зарегистрирован Минюстом России от 26 июля 2006 г., регистрационный номер 8110)

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

 Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни , вызванные необходимостью в случае сессии , учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, и др. допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

 Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный или в выходной 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 день или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

 6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения 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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника с отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы ,приходящиеся 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 приходящиеся 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 не 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.

 6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

 Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которым 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.

 6.6. 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 функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день , составляющая не менее 3 календарных дней , предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда , возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

 Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем , производится в пределах фонда оплаты труда.

Кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективных договорах может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования по возможности , перерывов(окон) между занятиями. Учителям, по возможности предоставляется один свободный день для методической работы и повышения квалификации.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний( мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Работникам предоставляются дополнительные отпуска в следующих случаях:

-для проводов детей в армию- 3 дня

-в случаях свадьбы работника или его детей-5 дней;

- на похороны близких родственников-7 дней;

Примечание: в этих трех случаях оплачиваемый отпуск предоставляется при наличии финансовых возможностей учреждения.

-работникам, проработавшим учебный год без больничных листов-3 дня в каникулярный период;

-работникам, принимавшим участие в ремонте школы на безвозмездной основе- до 12 дней в каникулярный период;

- председателю профкома первичной профсоюзной организации-6 дней в каникулярный период.

-предоставлять ежегодно работникам отпуск без сохранения заработной платы по их желанию:

-работающим пенсионерам по старости- 14 дней;

-работающим инвалидам- 60 дней;

-работникам, имеющим звание «Ветеран труда»- 30 дней;

-работникам, имеющим награды РД. РФ, СССР, за педагогическую работу-20 дней;

-предоставлять педагогическим работникам , не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы , длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года работы .

Предоставление всех отпусков производится администрацией учреждения после обязательного согласования с профсоюзным комитетом.

-Время отдыха и питания, а также графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам учреждений образования возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями( перемен). Время отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут(ст.108 ТК РФ).

-Дежурство педагогического работника по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного работника;

- Предельного объема учебной и иной педагогической работы, который может выполнять педагогический работник в том же учреждении, не установлено.

-Учебную(педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом: предварительную- до ухода в отпуск, окончательную- не позднее 10 дней до начала учебного года;

-При определении учебной нагрузки учитываются:

 -сохранение преемственности классов(групп) и объем учебной нагрузки;

 -необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее ставки;

 -стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;

 -уменьшение учебной нагрузки возможно только при сокращении классов-комплектов(групп), при изменении учебного плана.

  **7. У С Л О В И Я И О Х Р А Н А Т Р У Д А.**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда здоровья работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности

 **7.1. Администрация и Управление образования района**:

 7.1.1.Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщают государственную отчетность по формам 7-Т( травматизм), 1-Т(условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на заседании Совета УО с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

 7.1.2. Информируют РК профсоюза в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда , о выделении средств Администрацией района на выполнение мероприятий по охране труда , в т. ч. затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты , молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда, на пожарную безопасность, на обучение работников и аттестацию рабочих мест по условиям труда.

 7.1.3. Предусматривают ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

 7.1.4. Рекомендуют организациям предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, определяемым коллективным договором.

 7.2. Рекомендуют создать в соответствии со ст.217 ТК РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в Управлении образования . обеспечивают численность и работу Службы по охране труда в соответствии с Приказом Минобразования России от 11 марта 1998 г. №662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

 7.2.1. Обеспечивают проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011г. № 342»Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» и от 1 апреля 2010 г. №205 «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда , для оказания которых необходима аккредитация , и правил аккредитации организации, оказывающих услуги в области охраны труда».

 7.2.2.Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев , происшедших с работниками и обучающимися образовательных организаций.

 7.3. РК Профсоюза образования:

 7.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты , содержащие государственные нормативные требования охраны труда в образовательных организациях, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010г. №1160 «Об утверждении Положения о разработке , утверждении и изменении нормативных правовых актов , содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

 7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда , социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических и правовых инспекторов труда, и уполномоченных(доверенных) лиц по охране труда , оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

 7.3.3. Организует проверки состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашением и программами по безопасности организации.

 7.3.4. 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.

 7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных(доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов(комиссий) по охране труда образовательных организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

 **8.СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**.

 **8.1. Управление образования**:

 8.1.1.Информирует РК профсоюза образования не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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

**8.3. Стороны договорились**:

 8.3.1. 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 о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата , а также в случае ликвидации организации:

 При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

 -Ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

 - Сокращение численности или штата работников в количестве:

 20 и более человек в течение 30 дней;

 60 и более человек в течение 60 дней;

 100 и более человек в течение 90 дней

 8.3.2. Совместно организовать и провести районные конкурсы «Учитель года», «Воспитатель года» и др.

 **8.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:**

 - Проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников , возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.;

 - Определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в районе и особенностей деятельности организаций;

 - Предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлению работнику времени для поиска работы в течение рабочего дня;

 - Недопущению увольнения работников предпенсионного возраста( за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения-с обязательным уведомлением об этом районного органа занятости и районной организации Профсоюза не менее чем за два месяца.

 **9.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**.

**Стороны исходят из того, что:**

 9.1. Педагогические работники., в том числе работающим на условиях совместительства, или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом , должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом РФ «Об образовании» независимо от объема учебной нагрузки в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования; Она включена в должностные оклады работников.

 9.2.Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

 Сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений сельской местности и поселков городского типа; обеспечивают работников льготами за коммунальные услуги(газ, электроэнергия, твердое топливо) согласно Закона РФ «Об образовании» ст.47 и согласно Постановления Правительства РД от 20 января 2011г. №20 «Об утверждении осуществления ежемесячной денежной выплаты по оплате жилого помещения и коммунальных услуг отдельным категориям граждан в РД».

 - Поддержки работников из числа молодежи;

 -Системы мер по социальной поддержке работников;

 - Выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

 **Стороны совместно обязуются**:

-Проводить совместные культурно-массовые и спортивные мероприятия, посвященные профессиональным праздникам, другим датам и конкурсам;

-Организовывать и проводить районные конкурсы: «Учитель года», «Воспитатель года», смотры-конкурсы предметных кабинетов,методических и профсоюзных уголков.

 **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

 10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза , территориальных и первичных профсоюзных организаций , соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ , Федеральным Законом от 12 января 1996 г. №19-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РД «О профессиональных союзах», иными Законами РФ и РД , Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

 **10.2. Администрация района, Управление образования 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 выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимое помещение , отвечающее 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 и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором ; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства при наличии служебного транспорта и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

 10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций 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, жилищно-бытового обслуживания , работы предприятий общественного питания .

 10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников , являющихся членами профсоюза , ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средства в размере 1% , установленный коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

 10.3.Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов(делегированных) и не освобожденных от основной работы, в том числе:

 10.3.1. Работники,входящие в состав профсоюзных органов , не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию(за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа в организации; а руководители, их заместители и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы—соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

 10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора(уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок , иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов , допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей, их заместителей) профсоюзных организаций—с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

 10.3.3.Члены выборных органов профсоюзных организаций уполномоченные по охране труда профкома , представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместно с работодателем комитетах(комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, коллективным договором, соглашением.

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

 10.3.5. Работникам, избранным(делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя . При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или либо отсутствием в организации соответствующей работы(должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации- на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется , если иное не установлено решением профсоюза.

 10.3.6.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;

 10.3.7. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем

 10.3.8. 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 , при аттестации.

 10.3.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов , не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий , кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий , за которое федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ , с учетом положения настоящего Соглашения.

10.3.10.Своевременно рассматривать обращения,заявления, требования Профсоюза, а в случаях их отклонения давать мотивированный ответ.

10.3.11. Предоставлять первичным профсоюзным организациям профсоюза бесплатно помещение с отоплением, освещением ,уборкой и охраной.

10.3.13. Устанавливать председателям профсоюзных организаций образовательных учреждений оплату труда на 1-2 балла из стимулирующих.

10.3.14.Согласовывать с РК профсоюза проекты нормативных документов, затрагивающих социально-экономические, трудовые права и интересы работников учреждений образования.

10.3.15. Оказывать помощь в защите прав и интересов членов профсоюза в суде.

10.3.16. Доводить информацию, предоставляемую МКУ «Управления образования» и Республиканским комитетом профсоюза до первичных организаций профсоюза.

.

 **РК Профсоюза обязуется:**

10.4.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда зарплаты, стимулирующего фонда, фонда экономии зарплаты;

10.4.1.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

10.4.2.Ставить в известность учредителя учреждения о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Соглашения и коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения( ст.195 ТК РФ).

10.4.3.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях согласно решений профсоюзных комитетов.

 **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.**

Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется комиссией, которая не реже одного раза в год рассматривает ход выполнения Соглашения. Итоги выполнения Соглашения рассматриваются на совместном заседании сторон.

Контроль за выполнением принятых обязательств возлагается

**Со стороны Администрации:**

**Глава МР «Сергокалинский район»: М.Омаров.**

**Со стороны Управления образования:**

**Начальник МКУ»Управление образования»: Х.Н.Исаева**

**Со стороны РК профсоюза:**

**Председатель РК профсоюза: Н.Ш.Алиева**