Отдел образования Администрации Некоузского муниципального района

Некоузская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

Начальник Отдела образования

Е.В. Юдина

Председатель районного комитета профсоюза

Н. Густилина

Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования Некоузского муниципального района

на 2021- 2024 г.г.

1. Общие положения

Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на основе действующих положений Российского законодательства о труде, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в введении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы, Региональным отраслевым соглашением по организациям системы образования Ярославской области на 2020 - 2022 голы.

Соглашение заключено между Отделом образования Администрации Некоузского муниципального района (далее именуемым «Отдел образования») и Некоузская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

(далее именуемой «Профсоюз») с целью осуществления комплекса мер по обеспечению социально- экономических, правовых и профессиональных прав, гарантий и льгот работников образования.

* 1. Действие Соглашения распространяется на коллективы муниципальных образовательных учреждений и других учреждений отрасли, в которых созданы первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее первичные профсоюзные организации).

Соглашение является правовым актом и его условия обязательны для выполнения каждой из договаривающихся сторон.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, индивидуальных трудовых договоров работников учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профорганизаций и коллективов учреждений.

Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждений образования.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для веления коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении принятых на себя обязательств, предусмотренных коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

* 1. Стороны договорились, что Совет профсоюза, его первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей коллективов муниципальных образовательных учреждений и других учреждений отрасли, подведомственных Отделу образования, при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, приема, увольнения и другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними

7

отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. Работники образовательных учреждений, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия профсоюзной организации, регулируют свои отношения с работодателем самостоятельно в индивидуальном порядке.

* 1. Данное Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам, не ограничивая права образовательных учреждений, трудовых коллективов в расширении гарантий при наличии собственных финансовых средств.

Коллективные договоры учреждений и организаций, подведомственных Отделу образования, не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, региональным и настоящим Соглашениями.

* 1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:
		1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий.
		2. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением. предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам образовательных учреждений.
		3. Принятие Отделом образования или администрациями образовательных организаций управленческих решений, затрагивающих социально-экономические и трудовые права работников, осуществляется по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.
	2. Стороны договорились:
* признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений в учреждениях образования:
* оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в учреждениях образования с профсоюзными органами, как законными представителями работников в социальном партнерстве:
* предоставлять Профсоюзу информацию о численности работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, принимаемых решениях по финансированию сферы образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
* осуществлять предварительное согласование с Профсоюзом разрабатываемых нормативных правовых актов по отрасли «Образование» и вносимых в органы местного самоуправления проектов нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
	1. При оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений учитывать развитие социального партнерства в учреждении, используя следующие критерии:
* наличие первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников в социальном партнерстве:
* наличие коллективного договора;
* высокий уровень членства работников в профсоюзной организации (более 50 %).
	1. Соглашение заключено на три года, вступает в силу с момента подписания. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до грех лет.
	2. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.
	3. Текст Соглашения размещается на официальном сайте Отдела образования.
1. Трудовые отношения. Гарантии занятости.

Стороны исходят из того, что:

* 1. Трудовые отношения между работником и работодателем (учреждением), возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются действующим законодательством, нормативными правовыми актами, локальными актами и коллективным договором образовательного учреждения.

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в учреждении не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

* 1. Трудовые договоры с работниками образовательных учреждений могут заключаться:
* на неопределенный срок;
* на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. 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, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

* 1. Работодатель (его полномочный представитель) обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором и настоящим Соглашением.

Работодатель (его полномочный представитель) при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

Работодатель не вправе требовать от работника без его письменного согласия выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции учителя, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора. Нагрузка ниже или выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия обеих сторон.

* 1. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее членом Профсоюза) по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором образовательного учреждения.
	2. Стороны пришли к соглашению, что:

4

Отдел образования:

* не допускает экономически и социально необоснованного сокращения количества учреждений образования и рабочих мест;
* гарантирует, что массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией, перепрофилированием учреждения образования по инициативе Отдела образования, может осуществляться только при условии предварительного (не менее чем за три месяца) письменного уведомления комитета профсоюза, где указываются причины, численность и категории работников, которых оно касается, срок, в течение которого его намечено осуществить, конкретные меры по трудоустройству высвобождаемых работников:
* совместно с администрацией и профсоюзным комитетом, представляющим трудовой коллектив, содействует трудоустройству работников:
* проводит ежегодно анализ кадрового потенциала учреждений, в том числе возрастного состава, движения кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям (должностям). Информация Отдела образования по данным вопросам заслушивается на заседании Совета профсоюза ежегодно в I квартале:
* предусматривает средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета отрасли, разрабатывает меры опережающего обучения, повышения квалификации высвобождаемых работников.

Работодатели:

* при наличии внебюджетных средств предоставляют педагогическим работникам, получающим по направлению учреждения второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для лиц, совмещающих работу с обучением. Порядок предоставления гарантий фиксируется в трудовом договоре работника или коллективном договоре.
* при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров уведомляют профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Одновременно с уведомлением представляют профсоюзному комитету приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.
	1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
1. Оплата труда. Гарантии и компенсации
	1. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений образования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ярославской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на календарный год.

* 1. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
* размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности):
* работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
* вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

* правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).
	1. Оплата труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а», а также постановлением администрации Некоузского муниципального района от 19.12.2012 года № 1127 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Некоузского муниципального района».
	2. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:
		1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями, выполнение обязанностей мастера, проведение внеклассной работы но физическому воспитанию обучающихся, за работу с учебниками библиотечного фонда и др.) определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных на эти цели средств и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем учреждения по соглашению сторон.

* + 1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении paбот в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда, закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях и устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

* + 1. Порядок и условия распределения выплат стимулирующего характера по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения самостоятельно в пределах выделенных на эти цели средств при участии профсоюзного органа по представлению руководителя муниципального учреждения образования.

Руководитель учреждения представляет в профсоюзный орган аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

6

* + 1. Экономия средств, в соответствии с коллективным договором учреждения, может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников, укрепление материально-технической базы и т.д.
	1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы по Ярославской области.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня минимальной заработной платы доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительств) не включаются.

* 1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

* 1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
	2. Стороны пришли к соглашению, что:
		1. Оплата труда работников, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется как за сверхурочную работу.
		2. Оплата труда работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника.
		3. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы в соответствии с полученной квалификацией менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет базовые оклады повышаются на 30% Кс=0.3.
		4. Надбавка к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) "Почётный работник". "Народный учитель". "Заслуженный учитель" (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, культуры, физической культуры и спорта, устанавливается к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).
		5. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим учёные степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки.
		6. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника.
		7. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:
* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
* отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
* задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.
	+ 1. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений. коллективного договора образовательного учреждения по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

* 1. Отдел образования:
		1. Обеспечивает результативность, адресность и целевой характер использования бюджетных средств в соответствии с утвержденными ему бюджетными ассигнованиями и лимитами бюджетных обязательств.
		2. Контролирует своевременную выдачу работникам подведомственных учреждений заработной платы, отпускных сумм и иных выплат.
		3. При наличии средств рекомендует руководителям муниципальных учреждений образования включать в соответствующие положения, коллективные договоры возможность осуществления следующих выплат:
* единовременную выплату работникам муниципальных учреждений образования на лечение в размере не более одного должностного оклада;

единовременную выплату педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, являющимся молодыми специалистами, в размере не превышающим минимального размера оплаты труда;

* ежемесячную надбавку работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих основания для оформления пенсии по выслуге лет и не получающих пенсию по старости, в размере 10% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);

8

* ежемесячную доплату педагогическим работникам, осуществляющим наставническую работу с молодыми специалистами, в размере 10 % oт должностного оклада;
* ежемесячную доплату к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения», в размере 10% от должностного оклада (занимаемой ставки), определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);
* ежемесячную надбавку работникам, имеющим награду «Благодарность Президента Российской Федерации», полученной за трудовые достижения в педагогической деятельности, в размере 20% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).
1. Рабочее время и время отдыха
	1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности и особенностей груда — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для руководителя. заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

* для женщин - работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности - устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)1:
* для медицинских работников - не более 39 час. в неделю (ст. 350 ГК РФ):
* для работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.
	1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием уроков, графиком работы (сменности), графиком отпусков, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
	2. Часы, свободные от
* проведения уроков (занятий);
* дежурств;
* мероприятий, предусмотренных в связи с исполнением педагогами функций и обязанностей по классному руководству и воспитанию;
* участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.)

педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

* 1. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов. Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
	2. Педагогическим работникам гарантируется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Нагрузка ниже или выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не быть уменьшен в течение

Постановление Верховного Совета РСФСР oi 01.1 Г1990 i № 298/3-1 «О неги.южных мерах но улучшению положения женщин, семьи охраны материнства и детства на селе»

9

учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), а также наполняемости классов (групп).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность предметов в классах.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам: обеспеченности кадрами; необходимости обеспечить учебной нагрузкой не менее установленной нормы лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; других условий работы в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работников в отпуска, о чем последние знакомятся под роспись.

Для распределения учебной нагрузки (педагогической работы) в муниципальном образовательном учреждении может создаваться тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Изменение продолжительности рабочего времени, установленного для работников, занимаемых непедагогические должности, допускается только с письменного согласия работника.

О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема учебной нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

* 1. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение работников образовательных учреждений к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными

10

обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

* 1. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

* 1. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его coгласия.

* 1. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности работодателя обеспечить работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника по распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).
	2. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.
	3. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

* 1. Работникам учреждений образования, которым соответствующим локальным актом учреждения установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых по распоряжению работодателей к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель обеспечивает учет рабочего времени, отработанного по его распоряжению работниками, пользующимися дополнительными отпусками за работу в режиме ненормированного рабочего дня.

1. Социальные гарантии, льготы
	1. Стороны считают, что
		1. За педагогическими работниками образовательных учреждений (организаций), участвующими в проведении Единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения Единого государственного экзамена, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
		2. Организации самостоятельно формируют и используют фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда распределяется образовательными учреждениями самостоятельно на основании коллективного договора (положений о мерах материального поощрения работников учреждения). Приказы о материальном поощрении работников в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

* + 1. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее - приказ Минобрнауки России № 644: Порядок предоставления длительного отпуска).

Положения, предусмотренные пунктом 5 Порядка, а именно:

* конкретная продолжительность длительного отпуска, которую целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;
* условия и правила, связанные с очерёдностью предоставления длительного отпуска:
* условия и правила разделения длительного отпуска на части, а также продления его на основании листка нетрудоспособности;
* условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску:
* условия предоставление длительного отпуска работающим по совместительству:
* условия и правила оплаты длительного отпуска за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности:

а также другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления длительного отпуска, являются приложением к коллективному договору образовательной организации.

* + 1. Работники учреждений образования в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. Данную норму стороны рекомендуют ввести в коллективные договоры образовательных учреждений.
		2. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.
	1. Предоставляются по письменному заявлению работника оплачиваемые отпуска в случаях:
* вступления работника в брак - 3 календарных дня:
* вступления в брак детей - 2 календарных дня:
* рождения ребенка (мужу) - 2 календарных дня:
* смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья.

сестры) - 3 календарных дня;

* проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской

Федерации - 2 календарных дня:

* празднования работником юбилейной даты - 1 календарный день:
* работы без больничного листа в течение календарного года - до 3 календарных дней.

Решение о предоставлении оплачиваемого отпуска принимается руководителем учреждения образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней.

* 1. По письменному заявлению работника (при наличии финансовых возможностей) могут быть предоставлены:
* единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада;
* единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере до 100 % от должностного оклада.

Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

* 1. Работники образования, пенсионеры, ранее работающие в системе образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными действующим законодательством РФ, законом Ярославской области и решениями местных органов власти.
	2. Работодатели устанавливают доплату в размере от 10% до 30% к должностному окладу работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы (ст. 377 Трудового кодекса РФ).
	3. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора с образовательным учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.
1. Охрана труда

Отдел образования:

* 1. В рамках своих полномочий решает функциональные задачи отраслевой системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в рамках нормативно-правовой базы.
	2. Оказывает помощь в организации обучения и проверке знаний работников в области условий и охраны труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотрах.
	3. Ежегодно информирует Профсоюз о состоянии охраны труда и производственного травматизма в учреждениях образования.
	4. Работодатели в соответствии с требованиями законодательства обеспечивают':
		1. обучение и инструктаж работников, проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
		2. бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными типовыми нормами;
		3. за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

* + 1. проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на всех рабочих местах образовательных организаций;
		2. предоставление следующих гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда) согласно ст. 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ: повышенная оплата труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 7 календарных дней, сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов;
		3. безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования учреждений образования;
		4. беспрепятственный допуск представителей и уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций для проведения проверок состояния условий охраны труда в учреждениях образования, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

6.4.7 расследование несчастных случаев на производстве, в том числе с обучающимися при осуществлении учебного процесса в установленном законодательством порядке.

* + 1. выделение средств на охрану труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на предоставление образовательных услуг. Работники не финансируют расходы по охране труда;
		2. обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
		3. использование возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны груда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н;
		4. сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления paботы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны груда не по вине работника;
		5. в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения работодателем требований по охране труда предоставляют работнику другую работу, соответствующую его квалификации, на время устранения такой опасности, либо оплачивают возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
	1. Профсоюз, профсоюзные комитеты, председатели и заместители председателей первичных профсоюзных организаций (далее профсоюзные органы) совместно с представителями работодателя:
		1. осуществляют контроль за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдением требований трудового законодательства, стандартов безопасности груда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда;
		2. обеспечивают организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях;
		3. организуют работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профессиональных союзов;

14

1. разрабатывают самостоятельный раздел коллективного договора по охране труда и ежегодно принимаемое соглашение по охране труда;
2. участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в определении степени вины застрахованного работника при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который даст свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением заключения по форме, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;
3. принимают участие в работе специальной оценки условий труда;
4. осуществляют общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективных договоров и соглашений, условий трудовых договоров в части охраны труда и здоровья, установления льгот и выплат, а также предоставлением гарантий и компенсаций работникам, работающим во вредные и (или) опасных условия труда.
	1. Стороны могут предусматривать доплаты уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда профсоюзных комитетов за выполнение возложенных на них обязанностей.
5. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза
	1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Региональным отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, уставами учреждений, коллективными договорами.
	2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Должностные лица, виновные в нарушении прав членов Профсоюза или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

* 1. Распространяются на выборных освобожденных работников Профсоюза социальные гарантии и льготы, система оплаты и стимулирования труда и другие льготы, предусмотренные для членов соответствующего трудового коллектива. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность) или другая равноценная с их согласия.
	2. Стороны договорились о том, что
		1. работодатели:
* обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности и не препятствовать созданию профсоюзных организаций в образовательных учреждениях:
* предоставляют профсоюзному органу учреждения бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту. Интернет);
* предоставляют профсоюзному органу по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и др.;
* включают представителей Профсоюза в состав управляющих, наблюдательных советов, комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по изменению статуса, типа и организационно-правовой формы образовательного учреждения и других коллегиальных органов учреждения;
* обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами

профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов

 обкома профсоюза*. (региональное отраслевое соглашение)*

7.4.2 Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, перечисляя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1 %.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющиеся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективным договором, отраслевым соглашением.

1. Работодатели принимают по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, следующие локальные акты:

- о графике отпусков;

- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;

- об установлении и изменениях объема учебной нагрузки (тарификации);

- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

- об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;

- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;

- о должностных обязанностях работников;

- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;

- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально- экономические и трудовые интересы и права работников.

* 1. Стороны признают гарантии для избранных в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности:
		1. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа; руководители профсоюзных органов (председатель и заместитель председателя) — без вышестоящего профсоюзного органа.
		2. Увольнение по инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты тру да в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих, поощрительных и других выплат) работника, входящего в состав профсоюзных органов, допускается в установленном законом порядке с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого он является. Увольнение по указанным основаниям председателей первичных профсоюзных организаций учреждений допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа - Совета профсоюза.

После окончания выборных полномочий в течение 2-х лет увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов (председатель и заместитель), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего органа, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

* + 1. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе пленумов, президиумов, совещаний, семинаров, проводимых профсоюзом, освобождаются от

16

производственной работы, но не более 36 рабочих часов в год с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в установленном законом порядке.

* + 1. Иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, соглашениями и коллективными договорами образовательных учреждений.
	1. Отдел образования:
		1. Содействует в предоставлении, в случае необходимости, Профсоюзу бесплатно помещения, средств связи, оргтехники для осуществления своих уставных функций.
		2. Приглашает представителей Профсоюза для участия в работе совещаний Отдела образования, собраний работников образования, руководителей муниципальных образовательных учреждений по вопросам социально-экономического развития, выполнения условий данного Соглашения, коллективных договоров.
		3. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников муниципальной системы образования.
		4. Включает Профсоюз в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

Предоставляет Профсоюзу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях; нормативные акты и материалы, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников образования.

* + 1. Включает председателя Профсоюза в состав экспертной комиссии, муниципальной аттестационной комиссии и т.д.
		2. Включает представителей Профсоюза в состав жюри (комиссий) муниципальных конкурсов (муниципальных этапов конкурсов) профессионального мастерства.
		3. Своевременно рассматривает обращения, заявления, предложения профорганов и в случае их отклонения дает мотивированное заключение.
1. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, первичные профсоюзные организации:

* 1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, способствуют установлению социального согласия в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины.
	2. Представляют и защищают права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представляют во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили в письменной форме профсоюзный комитет представлять их интересы и ежемесячно перечисляют денежные средства в установленном размере из заработной платы указанных работников на счет первичной профсоюзной организации.

* 1. Направляют в Отдел образования заявления о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, настоящего Соглашения с требованием информирования профсоюза о результатах рассмотрения заявлений, а в случаях подтвердившихся фактов нарушения, допущенных руководителями - о применении к ним мер дисциплинарного взыскания (статья 195 1 рудового кодекса Российской Федерации).

Профсоюз своевременно информирует Отдел образования о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Соглашения с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

17

* 1. Осуществляют контроль:

- за соблюдением работодателями (их представителями) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров;

- за предоставлением работодателями (их представителями) работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;

- за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы и т.д.;

- за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников-членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;

- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;

- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;

 - за обеспечением безопасных условий и охраны труда;

 - за соблюдением других социально-трудовых вопросов.

* 1. Осуществляют защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывают бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих.
	2. Участвуют в работе комиссий по установлению работникам объема педагогической нагрузки (тарификации), аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
	3. Выделяют финансовую помощь в соответствии со сметой Профсоюза на единовременные выплаты особо нуждающимся работникам образовательных учреждений членам профсоюза, ветеранам педагогического труда (болезнь, кража, смерть близких родственников, пожар и др.).
	4. Оказывают педагогическим работникам консультационную помощь в оформлении пенсий.
	5. За работником образования, ушедшим на пенсию или уволенным по сокращению штатов и имеющим статус безработного, сохраняют по его желанию профсоюзное членство на период трудоустройства.
	6. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников муниципальных учреждений образования, улучшению условий труда, быта, осуществляют культурно-массовую, оздоровительную работу.
	7. Обеспечивают детей членов Профсоюза билетами на новогодние праздники с частичной оплатой их за счет средств профсоюза; участвуют в организации отдыха работников муниципальных учреждений образования и их детей.
	8. Используют различные формы и средства наиболее полного информирования первичных профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.
	9. При наличии профсоюзных финансовых средств первичная профсоюзная организация по решению профсоюзного комитета частично компенсируем работникам-членам профсоюза стоимость санаторной путевки.

18

1. Порядок реализации и контроль за выполнением Соглашения
	1. Стороны договорились осуществлять содействие реализации настоящего Соглашения. Текст настоящего Соглашения доводится отделом образования до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений и других учреждений отрасли. Профсоюзом - до сведения первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза.
	2. Ход и промежуточные результаты выполнения Соглашения рассматриваются на совещаниях председателей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений не реже одного раза в год.
	3. С целью придания Соглашению статуса правового акта оно направляется в семидневный срок для уведомительной регистрации в Управление социальной защиты населения и труда администрации Некоузского муниципального района.
	4. Подведение итогов выполнения Соглашения проводится на заседании Совета профсоюза с участием представителей Отдела образования района, доводится до сведения муниципальных образовательных учреждений и других учреждений отрасли, первичных профсоюзных организаций.
	5. В течение срока действия Соглашения стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в учреждениях образования в области социальных и экономических отношений.
	6. В период действия настоящего Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.
	7. В случае принятия решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, они вступают в действие автоматически.
	8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Соглашение заключено 23.03.2021 года

19