

Министр
образования и науки
Чеченской Республики

Председатель
Чеченской республиканской
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации




Х.Б.Б. Даев

11 августа 2022 г.


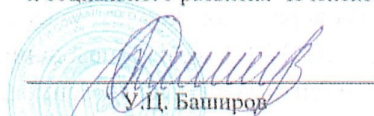



Д.Х. Герзелиев

11 августа 2022 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования и науки Чеченской Республики
и Чеченской республиканской организацией Профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации
на 2022-2025 г.г.

Зарегистрировано:
Министерство труда, занятости
и социального развития Чеченской Республики

У.И. Баширов

Регистрационный № 95 от «29» августа 2022 года.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования и науки Чеченской
Республики и Чеченской республиканской организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2022-2025 г.г.

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение заключено на республиканском уровне между Министерством образования и науки Чеченской Республики и Чеченской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации как равноправными сторонами, добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности выполнения принятых обязательств, при систематическом контроле за его исполнением.

1.2. Целью настоящего Соглашения является обеспечение стабильной и эффективной работы образовательных организаций посредством улучшения условий труда, быта, отдыха работников, повышения социального статуса педагога, его заработной платы, создания здоровых и безопасных условий труда.

1.3. Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Конституции Чеченской Республики, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Чеченской Республики от 30 октября 2014 года № 37-РЗ «Об образовании в Чеченской Республике» и Указ Президента Чеченской Республики от 28 апреля 2008 года № 163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администрации районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профессиональными союзами и их объединениями».

1.4. Настоящее Соглашение является правовым актом, обязательным к исполнению сторонами и применению при заключении кол-

лективных договоров в образовательных организациях Чеченской Республики, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Сторонами Соглашения являются: работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и образовательных организаций дополнительного профессионального образования Чеченской Республики в лице их представителя – Чеченской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) и работодателей (руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Чеченской Республики), в лице их представителя – Министерства образования и науки Чеченской Республики (далее – Министерство).

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности в порядке, предусмотренном законодательством.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.7. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников образовательных организаций, подведомственных Министерству.

1.8. Стороны доводят текст Соглашения до муниципальных органов управления образованием, образовательных организаций, районных, городских и первичных организаций Профсоюза и рекомендуют использовать положения настоящего Соглашения при заключении районных соглашений и коллективных договоров.

Глава II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И
КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

2.1.1. Признать настоящее Соглашение основным документом со-

циального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

2.1.2. Строить взаимоотношения на всех уровнях социального партнерства на принципах равноправия сторон, уважения и учета мнения сторон;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

- проявлять заинтересованность в разрешении любых спорных вопросов в области трудовых отношений путем консультаций, переговоров.

2.1.3. Создать на равноправной и постоянной основе отраслевую республиканскую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, 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) и обсуждения итогов на совместном заседании коллегии Министерства и президиума рессвета Профсоюза.

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения. Состав комиссии определяется Сторонами. Срок полномочий комиссии 3 года.

2.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации программ по развитию образования в республике, их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций и другим социально значимым вопросам.

2.1.5. Обмениваться в установленном порядке информацией о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2. Министерство:

2.2.1. Способствует участию представителей профсоюзных организаций в работе органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Направляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, разработанных и вносимых им на рассмотрение органов государственной власти Чеченской Республики по вопросам оплаты труда, режима рабочего времени, охраны труда и социальных льгот работников.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников отрасли, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых Правительством Чеченской Республики решениях по финансированию отдельных направлений развития образования и другую необходимую информацию.

2.2.3. Производит по представлению Профсоюза награждение членов профсоюза, штатных работников Профсоюза отраслевыми наградами и представляет на награждение государственными наградами на федеральном и региональном уровнях в порядке, установленном действующим законодательством.

2.3. Профсоюз:

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

2.3.2. Оказывает членам профсоюза и профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Обращается в государственные, муниципальные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.4. Проводит экспертизу проектов законов, нормативных правовых актов, принимаемых в республике и муниципалитетах, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в т.ч. и в судебных инстанциях, в прокуратуре, оказывая бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

2.3.6. Вносит предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров и соглашений, систематическое нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников отрасли.

2.3.7. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта по выполнению заключенных территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Ведет учет коллективных договоров организаций и соглашений, принятых в городах и муниципальных районах республики.

2.3.8. Ход выполнения Соглашения, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных организаций регулярно освещает в средствах массовой информации, в том числе в газете «Хъехархо», журнале «Резонанс», Информационном вестнике рессовета Профсоюза, телевизионной передаче «Вестник Профсоюза образования», на сайтах Министерства и Профсоюза.

Глава III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны Соглашения исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем определяются трудовым договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр договора находится у работодателя, второй – у работника.

3.2. Стороны договорились, что трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом предстоящей работы или условий ее выполнения. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, испытательный срок устанавливается до 3-х месяцев.

Для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, их заместителей испытательный срок устанавливается до 6 месяцев. Для сезонных работников – до 2-х недель. Если работник об испытании был предупрежден устно, то следует считать, что он принят на работу без испытательного срока, поскольку данное условие должно быть закреплено в тексте трудового договора и отражено в приказе о приеме на работу. Если срок испытания истек и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то трудовые отношения продолжают на бессрочных условиях. Трудовой Кодекс Российской Федерации определил круг лиц, для которых не предусмотрено условие испытания (ст. 70 ТК РФ).

3.3. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, в том числе отнесёнными к профессорско-преподавательскому составу, избыточной документации стороны рекомендуют работодателям:

3.3.1. определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

3.3.2. при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками и дополнительных соглашений к трудовым договорам, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федера-

ции, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

3) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза).

3.4. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

3.4.1. в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

3.4.2. в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме;

3.4.3. В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) ведение классного журнала;

2) составление плана работы классного руководителя.

3.4.4. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

3.5. Стороны Соглашения признают, что обязательным условием Трудового договора является определение обязанностей как работника, так и работодателя.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не прописанной в трудовом договоре. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, соглашениями и коллективным договором. Не исполнение работником работы, не прописанной в трудовом договоре, не влечет за собой дисциплинарной ответственности.

Изменение любых условий трудового договора, определяемых его сторонами, оформляется отдельным соглашением. Такое соглашение обязательно должно быть написано письменно и составлено в двух экземплярах.

3.6. Стороны Соглашения подчеркивают, что прием на работу работника оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа.

3.7. Стороны Соглашения определились в том, что для работников образовательной организации работодателем является данная

образовательная организация в лице руководителя. Отсюда вытекает, что только руководитель образовательной организации имеет полномочия по приему и увольнению работников от уборщицы до заместителя руководителя. Муниципальные органы, органы управления образованием не вправе подменять руководителей образовательной организации в вопросах подбора и расстановки кадров.

3.8. Работник может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, подав заявление на увольнение за две недели до срока увольнения. До истечения срока предупреждения об увольнении работник может отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Работодатель обязан оформить приказ об увольнении. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок.

3.9. Увольнение работника по собственному желанию допустимо только при добровольном волеизъявлении. Если работника вынудили подать заявление об увольнении, такое увольнение будет признано незаконным независимо от того, каким способом работодатель принудил подать заявление на увольнение. В случае вынужденной подачи заявления об увольнении по собственному желанию обязанность доказать это обстоятельство возлагается на самого работника.

3.10. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с достижением пенсионного возраста недопустимо.

3.11. Увольнение работника от занимаемой должности по инициативе работодателя возможно только по причинам, определенным законодательством о труде. Работодатель не может уволить работника образовательной организации по основаниям, которых нет в законодательстве. Полное содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определены в разделе III части третьей Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.12. Особое значение в трудовых отношениях стороны придают трудовым книжкам как основному документу о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель обязан завести тру-

довую книжку на каждого основного работника, проработавшего у него свыше пяти дней.

3.13. Стороны Соглашения договорились, что отдел кадров Министерства по согласованию с Профсоюзом проведет методическую и организаторскую работу по обучению и разъяснению законодательства о труде в части порядка заключения и расторжения трудового договора между работником и работодателем, правилам ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 мая 2021 года № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

3.14. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и относящимися к трудовой функции работника.

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

Глава IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

4.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, необходимость улучшения положения работников, Министерство и Профсоюз добиваются повышения качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации комплексного проекта модернизации образования республики, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4.2. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах компетенции, добиваться:

- своевременного и полного финансирования организаций образования с целью их нормального функционирования;

- доведения до организаций образования годовых объемов финансирования по кварталам и месяцам по всем статьям расходов;

- целевого использования ассигнований бюджетов всех уровней с тем, чтобы не допустить задолженности по заработной плате, компенсации расходов, связанных с предоставлением коммунальных услуг, пособиям и листкам нетрудоспособности (больничным), другим социальным выплатам;

- своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами;

- запрещения отключения водо-, газо-, тепло -, энергоснабжения образовательных организаций из-за неуплаты коммунальных платежей, а также в случае задержки перечисления соответствующих бюджетных средств;

- недопущения нарушений, установленных законами прав образовательных организаций в сфере их экономической автономии со стороны налоговых, финансовых, иных контролирующих государственных органов.

4.3. Стороны Соглашения считают целесообразным совместно добиваться обеспечения реализации Концепции модернизации образования, на этой основе добиваться стабилизации, подъема и развития образовательной системы Чеченской Республики, укрепления ее финансовой, кадровой, материально-технической и учебно-методической базы.

4.4. Министерство обязуется на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Чеченской Республики от 30 октября 2014 года № 37-РЗ «Об образовании в Чеченской Республике» принимать меры по обеспечению соблюдения законных прав образовательной организации, в том числе в части самостоятельности в финансово-хозяйственной деятельности, в осуществлении образовательного процесса, подборе, приеме и расстановке кадров, установлении штатного расписания, заработной платы, в том числе стимулирующих надбавок, доплат и премий.

4.5. Стороны договорились:

- обмениваться информацией о задолженности по заработной плате образовательным организациям, работникам из бюджетов различных уровней и принимать меры по ее ликвидации;

- ежегодно совместно подводить итоги социально-экономического развития образования в муниципальных районах и городских округах Чеченской Республики с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

4.6. Министерство и Профсоюз в рамках своих компетенций договорились добиваться выполнения Указов Президента Российской Федерации в части поэтапного повышения заработной платы работникам отрасли с целью доведения ее до уровня средней заработной платы по экономике в Чеченской Республике, а также реализации мер социальной поддержки педагогических работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики.

Министерство и Профсоюз обязуются проводить мониторинг на предмет повышения заработной платы работникам отрасли и один раз в год заслушивать результаты на совместном заседании Министерства и Профсоюза.

Глава V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

Системы оплаты труда, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

5.1.1. Оплата труда работников государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству, осуществляется на основе Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики, утвержденного

постановлением Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184.

5.1.2. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций производится на основе нормативных правовых актов органов местного самоуправления, утвержденных в соответствии с пунктом 5 постановления Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики».

5.1.3. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.1.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики, утвержденным постановлением Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184.

Для установления денежных компенсаций (доплат) работникам за работу с вредными или опасными условиями труда работодателю следует:

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- определить конкретные размеры денежных компенсаций.

Конкретные размеры доплат и компенсаций за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в коллективном и трудовом договорах именно как компенсации. Работодатель устанавливает доплаты (компенсации) работникам, занятым на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики, утвержденным постановлением Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184.

5.2. Министерство в пределах своей компетенции и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации принимает необходимые меры:

5.2.1. Для обеспечения индексации и повышения оплаты труда работникам отрасли в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чеченской Республики.

5.2.2. По выплате заработной платы работникам два раза в месяц.

5.2.3. По выплате заработной платы работодателем с выдачей работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.2.4. По сохранению работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.3 Стороны согласились:

5.3.1 В случае нарушения более двух месяцев установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.2 Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.3 Рекомендовать:

- работодателям и профсоюзным органам в образовательных организациях своевременно вносить изменения и дополнения в коллективные договоры, в них предусматривать действующие Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и т.д.;

- руководителям общеобразовательных организаций при определении заработной платы педагогических работников, включенных

распорядительным актом Министерства в реестр региональных методистов (методический актив (пул), предусмотреть возможность установления им персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы не менее 1,5 в соответствии с п. 22 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики, утвержденного постановлением Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184.

5.3.4 В случае уменьшения у педагогических работников образовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации организации) по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3.5 Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни, или в случае наличия вакансии. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

5.3.6 Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на основании медицинского заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять с учетом рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации (приложение к письму от 26 октября 2004 г № 947/96).

Глава VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, согласия выборного профсоюзного органа и оформляется письменным приказом (распоряжением) работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, определенном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день,

ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

Продолжительность ежегодного отпуска работодатель устанавливает в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем допускается только с письменного согласия работника, а отзыв из отпуска также с согласия самого работника и выборного профсоюзного органа. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачивается в полном размере.

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

6.1.7. Работникам организаций с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, руководителей струк-

турных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной 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 организации.

6.1.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

6.2. Стороны рекомендуют работодателям:

6.2.1. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника заменять денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.2.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом организации.

При предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска до одного года работодателям руководствоваться Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644.

Глава VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Министерство:

7.1.1. Способствует улучшению работы службы охраны труда в

структуре органов управления образованием городов и районов Чеченской Республики, образовательных организаций.

7.1.2. Осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда органов управления образованием городов и районов Чеченской Республики и образовательных организаций, обеспечивает разработку нормативных правовых актов и отраслевых стандартов по охране труда.

7.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися по формам Н1, Н2.

Результаты анализа, отчеты, выполнение программ по охране труда ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии Министерства и президиума рессвета Профсоюза с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и профзаболеваемости работников отрасли.

7.2. Министерство способствует деятельности работодателей – образовательных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Готовят предложения при формировании соответствующих бюджетов на финансирование мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, специальной оценки условий труда, обучению правилам безопасных условий труда работников отрасли и др.

7.2.2. Выделяют средства на охрану труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание организаций, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

В сметах расходов по образовательной организации средства, выделенные на охрану труда, прописываются отдельной строкой.

7.2.3. Осуществляют за счет бюджетных средств обучение и ат-

тестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда и безопасности.

7.2.4. Обеспечивают за счет бюджетных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

7.2.5. Обеспечивают обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профзаболеваний.

7.2.6. Обеспечивают участие представителей профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют Профсоюз, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

Разрабатывают и утверждают инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзов.

7.2.7. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.2.8. Обеспечивают контроль за соблюдением строительных норм и правил, санитарных норм, требований охраны труда и техники безопасности при сдаче в эксплуатацию новых зданий, сооружений образовательных организаций и обустройстве прилегающих к ним территорий.

7.2.9. Привлекают главного технического инспектора Профсоюза

к участию в комиссиях по приемке вводимых в эксплуатацию вновь построенных зданий образовательных организаций.

7.2.10. Организуют прием образовательных организаций, подготовленных к новому учебному году.

7.2.11. Предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссии по проверкам готовности организации, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

7.2.12. Осуществляют повседневный контроль за деятельностью подведомственных образовательных организаций по соблюдению нормативных правовых актов о труде, реализации соглашений между администрацией соответствующих образовательных организаций и профсоюзной организацией, предоставлению установленных льгот лицам, работающим во вредных и тяжелых условиях труда, организации и учету всех видов инструктажа работающих и т.п.

Министерство содействует:

7.2.13. При нанесении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением ими трудовых обязанностей, его возмещение производить в соответствии с Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей. Кроме того, при получении работником увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, повлекшего за собой гибель работника, установление группы инвалидности, работодатель выплачивает потерпевшему единовременное пособие. Его размер определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, исходя из установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда за пять лет.

7.2.14. При нанесении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением ими трудовых обязанностей, страховые выплаты потерпевшим осуществляются в соответствии с Феде-

ральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.3. Профсоюз обязуется силами главного технического инспектора труда, общественной технической инспекции:

7.3.1. Оказывать практическую помощь профсоюзным комитетам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

7.3.2. Координировать деятельность внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда, оказывать им методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивать нормативной правовой документацией, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организовывать и проводить для них семинары.

7.3.3. Организовать проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

7.3.4. Участвовать в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, приемке образовательных организаций к новому учебному году, доводить до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, сложности и напряженности трудового процесса.

7.3.5. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, суде.

7.3.6. Обеспечивать 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.

7.4. Профсоюзные органы на местах совместно с работодателем:
- обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организациях;

- организуют работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов;
- организуют их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации;
- организуют и обеспечивают проведение общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Глава VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Министерство обязуется:

8.1.1. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

8.1.2. Координировать деятельность профессиональных образовательных организаций педагогической направленности, направленную на удовлетворение потребности образовательных организаций в педагогических кадрах и переподготовке высвобождаемых работников.

8.2. Стороны договорились:

К массовому высвобождению работников в отрасли относить увольнение 10 и более процентов работников в организации в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникающего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее, чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществлять (ст. 82 ТК РФ).

8.2.1. В целях поддержки работников, высвобождаемых из орга-

низаций в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций, обеспечивать осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее, чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

8.3. Стороны признают необходимым:

8.3.1. При совершенствовании порядка аттестации в целях установления квалификационной категории сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации.

8.3.2. Проводить в районах разъяснительные мероприятия по вопросам аттестации педагогических работников.

8.3.3. Педагогические работники, имеющие стаж педагогической деятельности сорок и более лет, почетные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», высшие профсоюзные награды, отраслевые знаки отличия и государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, победители республиканских и всероссийских конкурсов, имеющие или имевшие квалификационную категорию, срок действия которой истек не ранее, чем за год до даты подачи заявления о проведении аттестации в целях установления квалификационной категории, имеют право на льготную процедуру при прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию (без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников).

Педагогические работники, включенные распорядительным актом Министерства в реестр региональных методистов (методический актив (пул), имеют право на льготную процедуру при прохождении аттестации на квалификационную категорию (без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников).

8.3.4. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных организаций на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы или отзывом из отпуска без возмещения им командировочных расходов.

8.3.5. Включать в состав аттестационных комиссий представителя Чеченской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования.

Глава IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогические работники, в том числе вышедшие на пенсию, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством.

9.1.2. Педагогические работники образовательных организаций в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на получение досрочной трудовой пенсии по старости с сохранением права на продолжение трудовой деятельности.

9.2. Органам управления образованием, профсоюзным органам рекомендовать добиваться и контролировать:

- выделение бюджетных средств на оздоровление и санаторно-курортное лечение работников образования, предусмотренное ст. 23 Закона Чеченской Республики от 30 октября 2014 года № 37-РЗ «Об образовании в Чеченской Республике»;

- реализацию права участия работников образования в ипотечном кредитовании жилья, в приоритетных национальных проектах «Развитие агропромышленного комплекса», «Доступное и комфортное жилье гражданам России», на приобретение и улучшение жилья;

- выделение средств на оказание единовременной материальной помощи работникам образовательных организаций в случаях смерти работника, несчастном случае, а также при бракосочетании.

9.3. Работодатели:

9.3.1. Сохраняют и развивают объекты социально-культурной сферы в образовательных организациях.

9.3.2. Производят доплату:

- в размере 10% от должностного оклада педагогическим работникам за наставничество;

- в размере 20% руководителям кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников.

Совместно с профсоюзным комитетом организации используют денежные средства, предназначенные по смете расходов учреждения для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной работы, санаторно-курортного лечения и иной работы. Конкретные размеры денежных средств на эти цели устанавливаются коллективным договором.

9.3.3. Содействуют:

- выплате в размере до 30% от должностного оклада молодым специалистам – лицам, поступившим на педагогическую работу в образовательные организации после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, первые три года профессиональной деятельности;

- развитию фонда социальной поддержки учителей (ФСПУ);

- строительству кооперативных домов для учителей.

9.3.4. На период курсовой переподготовки освобождают работников от работы, сохраняя за ними среднемесячную заработную плату, выплачивают иногородним в установленном законом порядке командировочные расходы.

Глава X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Стороны обращают внимание на то, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, указом Президента Чеченской Республики от 28 апреля 2008 года № 163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администрации районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профессиональными союзами и их объединениями» и иными действующими нормативными правовыми актами работодатели обязаны:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

10.1.2. Предоставлять в установленном порядке выборному профсоюзному органу организации, где численность работников сто и более человек, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

10.1.3. Содействовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

10.1.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания и другим социально-экономическим вопросам.

10.1.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет Профсоюза членских профсоюзных взносов. Перечисление средств производить в полном объеме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

10.1.7. Производить оплату труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств работодателя в размерах, оговоренных коллективным договором (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

10.1.8. Содействовать введению штатной единицы освобожденного председателя первичной профсоюзной организации в образовательных учреждениях с численностью 100 и более работников с ежемесячной заработной платой в размере не менее 120 % от должностного оклада в соответствии с Письмом Министра образования и науки ЧР №8 от 17 апреля 2007 г.

10.2. Стороны признают установленные законодательством Российской Федерации гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.2.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных 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 учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.2.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные первичных профсоюзных организаций 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 Российской Федерации, соглашением, коллективным договором не менее, чем на 20 дней в году (ст. 374 ТК РФ).

10.2.3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2.4. При принятии решения о возможном увольнении работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с вышеуказанными пунктами руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

10.2.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.2.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником неправомерных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.2.7. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие осуществлению его деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законом.

Глава XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется непосредственно Сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующими органами по труду.

Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Соглашения.

11.2. Информация по выполнению настоящего Соглашения 1 раз в год заслушивается на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума республиканского Совета Профсоюза.

11.3. За уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению Соглашения, нарушение и невыполнение обязательств, предусмотренных в Соглашении, представители сторон несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. Настоящее Соглашение вступает в силу с 11 августа 2022 года и действует до 11 августа 2025 года.

Министр
образования и науки
Чеченской Республики


Х-Б.Б. ДАЛАЕВ

Председатель
Чеченской республиканской
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации


Д.Х. ГЕРЗЕЛИЕВ