

**Территориальное отраслевое соглашение
по регулированию социально-трудовых отношений
в сфере образования на уровне
Боханского муниципального района
на 2022 – 2025 годы**

п. Бохан

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Администрация Боханского муниципального района, представляющая орган местного самоуправления Боханского муниципального района (далее – Администрация), Боханская районная общественная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), представляющая работников муниципальных образовательных организаций Боханского муниципального района, действующей на основании Устава, и муниципального казенного учреждения «Управление образования» Боханского муниципального района, представляющего интересы муниципальных образовательных организаций Боханского муниципального района (далее - Работодатели), именуемые в дальнейшем совместно «Стороны», заключили Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на уровне Боханского муниципального района (далее – Соглашение).

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования на уровне Боханского муниципального района, устанавливающим работникам образования общие условия оплаты труда, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на Администрацию, на всех работников и работодателей образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление образования» Боханского муниципального района.

1.4. Положения Соглашения:

обязательны для образовательных организаций, на которые оно распространяется;

применяются при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

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

Принятые сторонами изменения и (или) дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников образовательных организаций.

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

1.8. Соглашение вступает в силу с 21 марта 2022 года и действует по 20 марта 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 20 января 2025.

1.9. После уведомительной регистрации Соглашения муниципальное казенное учреждение «Управление образования» Боханского муниципального района доводит текст Соглашения до образовательных организаций, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

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

2.1.3. Обеспечивать участие представителей других сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другим сторонам полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Содействовать заключению в установленном порядке коллективных договоров между работниками и работодателями, оказывать необходимую методическую помощь сторонам социального партнерства и их представителям при подготовке проектов коллективных договоров.

2.2. Администрация и Работодатели обязуются:

2.2.1. Направлять в Профсоюз в целях учета мнения проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников.

2.3. Работодатели и Профсоюз обязуются:

2.3.1. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов образовательных организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

2.4. Работодатели обязуются:

2.4.1. Обеспечивать соблюдение установленных прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, их выборных органов в соответствии с действующим законодательством.

2.4.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, информацию о состоянии условий и охраны труда, другую необходимую информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников.

2.4.3. Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций возможность размещения информации о своей деятельности на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Проводить обучение представителей сторон социального партнерства в образовательных организациях аспектам социального партнерства в соответствии с законодательством.

2.5.2. Осуществлять контроль за выполнением в образовательных организациях условий коллективных договоров, настоящего Соглашения.

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

2.5.4. Содействовать предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Работодатели и Профсоюз при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.1.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором образовательной организации, являются недействительными и применяться не могут.

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

3.1.4. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.5. Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.2. Работодатели и Профсоюз договорились:

3.2.1. Совместно обеспечивать выполнение Работодателями требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в

связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательных организаций.

При этом массовым высвобождением считается:

1) ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;

2) при сокращении численности или штата работников образовательной организации – увольнение 10 и более человек в течение 30 календарных дней.

3.3. Работодатели в сфере трудовых отношений обязуются:

3.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3.2. Обеспечить заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, а также такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

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

- виды и условия установления премиальных выплат со ссылкой на локальный нормативный акт.

3.3.3. При возложении на учителей образовательных организаций, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать данные организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включать в учебную нагрузку учителей.

3.4. Администрация и Работодатели обязуются:

3.4.1. Ежегодно проводить анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по должностям, профессиям, специальностям.

3.4.2. Принимать меры по закреплению кадров в образовательных организациях Боханского муниципального района.

3.4.3. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

3.5. Профсоюз обязуется:

3.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, настоящего Соглашения.

3.5.2. Оказывать членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям образовательных организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.5.3. Информировать Работодателей о выявленных нарушениях трудового законодательства в образовательных организациях с целью принятия соответствующих мер и досудебного разрешения трудовых споров.

3.5.4. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций **Стороны** исходят из того, что Работодатели:

4.1.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников образовательной организации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Предусматривают в положении об оплате труда зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

4.1.3. Обеспечивают равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.2. Стороны пришли к соглашению:

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

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя

из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.2.2. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.3. Работодатели обязуются:

4.3.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области, Боханского района, Соглашением и коллективными договорами учреждений в пределах своей компетенции.

4.3.2. Осуществлять оплату труда:

- учителей, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника после подачи им заявления в аттестационную комиссию сохранять данному работнику ранее установленную квалификационную категорию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.3.4. Сохранять педагогическим работникам, возобновившим педагогическую деятельность в течение одного года после выхода на пенсию, педагогическим работникам при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, педагогическим работникам, приступившим к работе после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительного отпуска сроком до одного года (предоставляемого не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы), по окончании длительной болезни (свыше 3 месяцев), в течение одного года условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории, срок действия которой истек в указанные периоды.

4.3.5. Производить оплату труда за замещение отсутствующего учителя, другого педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной

учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.3.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в порядке и размере, которые определены ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.7. Работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР производить доплату в размере 10-20% оклада (ставки заработной платы).

4.3.8. Работникам, имеющим ученые степени производить доплату:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

4.3.9. При наличии нескольких оснований для установления доплаты, предусмотренной пунктами 4.3.7., 4.3.8. доплата устанавливается по одному из оснований.

4.4. Профсоюз обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе по вопросам оплаты труда.

4.4.2. Рассматривать обращения членов Профсоюза по вопросам оплаты труда и принимать по ним соответствующие меры реагирования (оказывать членам Профсоюза необходимую правовую помощь, обеспечивать защиту их трудовых прав, обращаться в органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

5.1 Стороны принимают обязательства:

5.1.1 В период действия настоящего Соглашения осуществлять соответствующий мониторинг в сфере образования района и принимать согласованные меры, способствующие:

1) выполнению в учреждениях норм действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам этих учреждений;

2) организации летнего оздоровления и отдыха детей работников учреждений;

3) организации оздоровления работников учреждений, в том числе нуждающихся в медицинской реабилитации;

4) соблюдению прав и гарантий педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности, на получение мер социальной поддержки по возмещению расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в части отопления и освещения;

5.2 Работодатели:

5.2.1 Вправе частично финансировать из выделяемых им средств культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, организуемые первичными профсоюзными организациями в пределах средств, предусмотренных на эти цели в сметах, планах финансово-хозяйственной деятельности муниципальных учреждений.

5.3 Работодатели и Профсоюз:

5.3.1 Организовывать и финансировать проведение среди работников учреждений районных спортивных и культурно-массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др. в пределах средств, предусмотренных на эти цели в сметах, планах финансово-хозяйственной деятельности муниципальных учреждений.

5.4. Профсоюз обязуется:

5.4.1 Предоставлять членам Профсоюза материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах в порядке и размерах, установленных Положением районного комитета профсоюза.

5.4.2 Организовывать и финансировать проведение мероприятий для членов Профсоюза.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Проводят ежегодный анализ состояния условий и охраны труда, причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в образовательных организациях с целью принятия мер, направленных на их профилактику.

6.1.2. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

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

6.1.3. Оказывают методическую помощь по вопросам охраны труда образовательным организациям.

6.2. Работодатели обязуются:

6.2.1. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.2. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда и по ее результатам реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников.

6.2.3. Обеспечивать своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.2.4. Обеспечивать работников за счет собственных средств сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.2.5. Обеспечивать проведение профессиональной гигиенической подготовки за счет собственных средств.

6.2.6. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда.

6.2.7. Оказывать содействие техническим, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзного комитета, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательных организациях. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их своевременному устранению.

6.3. Работодатели и Профсоюз договорились, что нарушения со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.4. Профсоюз обязуется:

6.4.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.4.2. Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательных организациях, оказывать им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.4.3. Организовывать обучение внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов с выдачей соответствующих удостоверений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

7.1.3. Членов выборных профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы в образовательной организации, освобождать от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе создаваемых профессиональными союзами конференций, а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.1.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Перечисление указанных средств производить в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

7.2. Стороны исходят из того, что:

7.2.1. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

7.3. Администрация обязуется:

7.3.1. Предоставлять Районному Комитету Боханской организации Профсоюза бесплатно помещение (по месту нахождения муниципального казенного учреждения «Управление образования» Боханского муниципального района), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, с отоплением и освещением, средствами связи, доступом к корпоративной информационно-вычислительной сети администрации Боханского муниципального района.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонам Соглашения, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.2. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании представителей сторон социального партнерства и доводится до сведения работников образовательных организаций.

8.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением.

Подписано 21 марта 2022 года в п. Бохан.

Мэр
Боханского
муниципального
района

Начальник
муниципального
казенного учреждения
«Управление
образования»

Председатель Боханской
районной организации
Общероссийского
Профсоюза образования

_____ Э.И. Коняев

_____ Л.С. Буяева

_____ Т.С. Павлова

**Территориальное отраслевое соглашение
по регулированию социально-трудовых отношений
в сфере образования на уровне
Боханского муниципального района
на 2022 – 2025 годы**

п. Бохан

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонам Соглашения, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.2. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании представителей сторон социального партнерства и доводится до сведения работников образовательных организаций.

8.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением.

Подписано 21 марта 2022 года в п. Бохан.

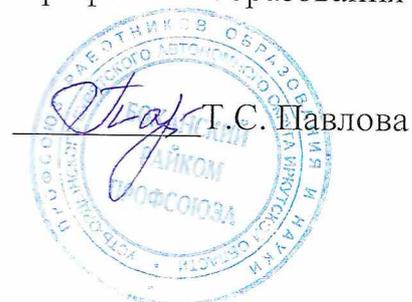
Мэр
Боханского
муниципального
района



Начальник
муниципального
казенного учреждения
«Управление
образования»



Председатель Боханской
районной организации
Общероссийского
Профсоюза образования



Пронумеровано, прошнуровано
двенадцать листов
" *21* " *марта* 2022 г.

Руководитель аппарата

Ч.П. Федорова

