

**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)**

**Комитет Краснодарской краевой территориальной
организации Профсоюза**



ВЕСТНИК

**ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ПРОЕКТА
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Краснодар, 2014г.

Уважаемые коллеги!

Коллективный договор – одна из форм реализации договорного метода регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателем.

Общепрофсоюзная проверка соблюдения трудового законодательства при заключении и выполнении коллективных договоров в образовательных учреждениях, проведенная в крае осенью 2013 года, выявила нарушения, анализ которых говорит о необходимости обратить внимание профорганов первичных, территориальных организаций на содержание коллективного договора, процедуру его заключения.

В предлагаемом Вестнике представлены материалы по проведению экспертизы проектов коллективных договоров перед их заключением. Рекомендуем для практического использования председателям территориальных организаций, профсоюзным активистам.

Председатель краевой
территориальной
организации Профсоюза

Л.И.Цей

Вопросник для экспертной оценки проекта коллективного договора

1. Сведения об учреждении:

- наименование учреждения;
- количество работников;
- количество членов Профсоюза;
- % охвата профчленством;
- Ф.И.О. руководителя;
- Ф.И.О. председателя первичной профорганизации.

2. Соблюдение порядка подготовки коллективного договора:

- уведомление о начале переговоров о заключении коллективного договора (за три месяца);
- организация деятельности комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора (приказ о составе комиссии, протоколы заседаний).

3. Коллективный договор:

- срок действия;
- соблюдение норм делопроизводства.

4. Содержание коллективного договора:

4.1. Наличие в коллективном договоре положений правового регулирования вопросов, предусмотренных ТК РФ в статьях 39, 41, 44, 94, 96, 97, 100, 101, 103, 111, 116, 119, 128, 131, 135, 136, 139, 144, 147, 149, 152, 153, 154, 168, 173, 174, 175, 176, 178, 179, 180, 190, 191, 196, 219, 236, 292, 374, 377, 414.

4.2. Наличие в коллективном договоре обязательств, предусмотренных Отраслевым соглашением по учреждениям отрасли образования и науки Краснодарского края на 2013-2015.

1. Обеспечивать заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия, как:

- *размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);*
- *объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;*
- *размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);*
- *размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев (раздел «Трудовые отношения»).*

2. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций (раздел «Трудовые отношения»).

3. Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора (раздел «Трудовые отношения»).

4. Предоставлять преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в случаях: обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются; работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет (раздел «Трудовые отношения»).

5. Осуществлять оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель; педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования; методист - старший методист; инструктор-методист - старший инструктор-методист; тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория (раздел «Оплата труда и нормы труда»).

6. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в соответствующем приложении, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (раздел «Оплата труда и нормы труда»).

7. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса РФ);
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа (раздел «Оплата труда и нормы труда»).

9. Обеспечивать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором (раздел «Условия и охрана труда»).

10. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года (раздел «Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров»).

11. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности:

- предупредить 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 рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре (раздел «Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров»).

12. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда (раздел «Социальные гарантии, льготы и компенсации»).

13. Предусматривать раздел по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащего положения по:

-закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате;

- обеспечению дополнительных гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях.

4.3. Наличие в коллективном договоре обязательств, предусмотренных территориальным отраслевым соглашением.

4.4. Включение в раздел «Гарантии профсоюзной деятельности» обязательств об учете мотивированного мнения, согласия выборного органа первичной профсоюзной организации:

1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;

- принятие правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- составление штатного расписания;

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях));

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

- изменение условий труда;

- установление порядка хранения и использования персональных данных.

2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие положений о дополнительных отпусках.

4. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ.

5. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

4.5. Предоставление работникам дополнительных социальных льгот, гарантий и компенсаций (оказание материальной помощи по различным основаниям, оплата расходов за проезд, питание, проживание, обучение, проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, улучшение условий и охраны труда, инновационные формы социальной поддержки работников и пр.).

4.6. Наличие в договоре раздела «Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон».

4.7. Наличие приложений к коллективному договору.

4.8. Установлено наличие условий договора, противоречащих законодательству, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Дата _____
Эксперт _____
(Ф.И.О.)

Вестник подготовлен отделом по защите социально-экономических интересов аппарата комитета краевой территориальной организации Профсоюза

