

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

**Комитет Краснодарской краевой территориальной  
организации Профсоюза**



**ИНФОРМАЦИОННЫЙ СБОРНИК**

**ОБ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКЕ ПРОЕКТА  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

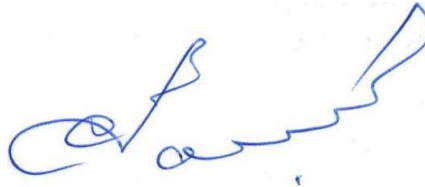
**Краснодар, 2019 г.**

## Уважаемые коллеги!

В целях обеспечения единых принципов регулирования социально – трудовых отношений в сфере образования на территории Краснодарского края социальные партнеры в региональном и территориальных отраслевых соглашениях предусмотрели обязательства осуществлять правовую экспертизу проектов коллективных договоров образовательных организаций.

В предлагаемом информационном сборнике представлены рекомендации для экспертной оценки проекта коллективного договора с учетом изменений федерального законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения, дополнительных гарантии работникам, предусмотренных отраслевым соглашением на 2019 - 2021 годы.

Председатель



С.Н.Даниленко

## Вопросник для экспертной оценки проекта коллективного договора сферы образования

### 1. Сведения об организации:

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

### 2. Соблюдение порядка разработки проекта коллективного договора:

- уведомление о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению коллективного договора;
- наличие приказа о составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора;
- организация деятельности комиссии (протоколы заседаний).

### 3. Соблюдение норм делопроизводства в оформлении коллективного договора.

### 4. Примерная форма для экспертной оценки содержания коллективного договора.

Наличие в договоре обязательств	Имеется	Отсутствует	Примечание
<p><b><i>Раздел «Общие положения»</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Представительство со стороны работников в лице первичной профсоюзной организации.</li> <li>• Срок действия коллективного договора – три года.</li> </ul> <p><b><i>Раздел «Трудовые отношения»</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;</li> <li>- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой 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 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или вы-</li> </ul> </li> </ul>			

полняемой 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.

- При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

- В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

- При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях 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 образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пен-

сии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

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

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

- предупреждать 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 \_\_\_\_\_ (указать конкретное кол-во времени, например, 1 час в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

- При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

- Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

- Стороны обязуются совместно:

<p>- Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.</p> <p>- Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</p>			
<p><b><i>Раздел «Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров»</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.</li> <li>• Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию; <ul style="list-style-type: none"> <li>- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;</li> <li>- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;</li> <li>- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтерна-</li> </ul> </li> </ul>			

<p>тивную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• В целях создания условий для поддержки молодых специалистов: <ul style="list-style-type: none"> <li>- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере _____ (указать периодичность выплаты и срок);</li> <li>- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере _____ (указать периодичность, срок);</li> <li>- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);</li> <li>- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Другие гарантии, формы работы с молодыми специалистами:</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>			
<p><b><i>Раздел «Рабочее время и время отдыха»</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по услови-</li> </ul>			

ям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

- Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

- Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

- В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

- Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - *(указать число календарных дней)*;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - *(указать число календарных дней)*;

- председателям первичных проф-



<p>союзовых организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда <i>-(указать число календарных дней);</i></p> <p>- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края <i>-(указать число календарных дней);</i></p> <p><i>Другие основания, количество дней с учетом финансовых возможностей организации:</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>			
<p><b><i>Раздел «Оплата и нормирование труда»</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</li> <li>• Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.</li> <li>• Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.</li> <li>• Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.</li> </ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.</li> <li>• Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).  <i>*( Содержание Приложения рекомендовано отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2019 -2021 годы»).</i></li> <li>• В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях: <ul style="list-style-type: none"> <li>- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;</li> <li>- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;</li> <li>- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;</li> <li>- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;</li> <li>- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;</li> <li>- возобновления педагогической работы после военной службы по при-</li> </ul> </li> </ul>			
--	--	--	--

зыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

- При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

- В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

- Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

***Раздел «Социальные гарантии и льготы»***

- Наличие льгот и гарантий с учетом финансовых возможностей организации:

---

---

---

---

- Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллектив-

<p>ным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза:</p> <p>_____</p>			
<p><b><i>Раздел «Охрана труда и здоровья»</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.</li> <li>• Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).</li> <li>• За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере _____ рублей. <i>(Или иные формы поощрения уполномоченного по охране труда)</i></li> <li>• Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.</li> <li>• Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери тру-</li> </ul>			

<p>доспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.</p>			
<p><b><i>Раздел «Гарантии профсоюзной организации и членов Профсоюза»</i></b></p> <p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечивать по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается;</li> <li>• безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;</li> <li>• предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;</li> <li>• признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.</li> <li>• Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых</li> </ul>			

<p>педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию (другие комиссии _____).</li> </ul>			
<p><b><i>Раздел «Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора»</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.</li> </ul>			
<p><b><i>Наличие приложений к коллективному договору</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Правила внутреннего трудового распорядка.</li> <li>• Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).</li> <li>• Перечень профессий и должностей с вредными и (или) условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (указывается продолжительность).</li> <li>• Положение об оплате труда.</li> <li>• Перечень должностей с вредными</li> </ul>			

<p>или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).</li> <li>• Положение о премировании работников организации.</li> <li>• Положение об оказании материальной помощи.</li> <li>• Соглашение по охране труда.</li> <li>• Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.</li> <li>• Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.</li> <li>• Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.</li> </ul> <p><i>Другие приложения</i></p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Нумерация Приложений соответствует нумерации, указанной в тексте коллективного договора.</li> </ul>			
<p>Наличие в тексте коллективного договора положений, обязательств, противоречащих законодательству, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права</p>			