



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

## **ПРЕЗИДИУМ ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 15 мая 2013 г.

№ 43

### **О проведении общепрофсоюзной тематической проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных учреждениях края в 2013 году**

1. В соответствии с постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 10 декабря 2012 года № 12-5 «О теме, сроках и порядке проведения общепрофсоюзной тематической проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных учреждениях в 2013 году» провести в образовательных учреждениях края общепрофсоюзную проверку по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и выполнении коллективных договоров в образовательных учреждениях» в период **с 14 октября по 15 ноября 2013 г.** Основной целью проведения общепрофсоюзной тематической проверки является выявление, предупреждение и устранение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – трудовое законодательство), регулирующих вопросы заключения и выполнения коллективных договоров в образовательных учреждениях (организациях).

Общепрофсоюзная тематическая проверка проводится **не менее чем в 15 образовательных учреждениях**, расположенных в городах, сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), находящихся на профсоюзном учете в территориальной организации Профсоюза.

В перечень образовательных учреждений включаются:

- учреждения дошкольного образования;
- учреждения общего образования;
- учреждения дополнительного образования детей;

**Перечень документов, запрашиваемых при проведении проверки в образовательном учреждении:**

- коллективный договор с приложениями;

- приказ (распоряжение) о составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и внесения дополнений и изменений в его содержание;

- протоколы заседания комиссии;

- протоколы собраний трудового коллектива (принятие коллективного договора, выполнение коллективного договора и др.);

- протоколы заседаний профсоюзного комитета (вопросы контроля выполнения коллективного договора, согласование локальных нормативных актов и др.);

- документ, подтверждающий ознакомление работников с коллективным договором.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и внесения дополнений и изменений в его содержание в образовательном учреждении образуется комиссия, в которую на равноправной основе входят уполномоченные представители работников и работодателя (ст. 35, 44 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьей 36 Трудового кодекса РФ представители работников и работодателей имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Порядок ведения коллективных переговоров установлен статьёй 37 Трудового кодекса РФ. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Согласно статье 39 Трудового кодекса РФ лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа,

уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 Трудового кодекса РФ).

В нашем крае государственную услугу по проведению уведомительной регистрации коллективных договоров предоставляют департамент труда и занятости населения Краснодарского края и подведомственные ему государственные казенные учреждения – центры

В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет.

Закон устанавливает обязанность работодателя ознакомить под роспись работника с коллективным договором при приеме на работу, до подписания трудового договора (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьёй 9 Трудового кодекса РФ коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

*Примечание:* Отраслевым соглашением по учреждениям отрасли образования и науки Краснодарского края на 2013-2015 годы предусмотрены следующие обязательства, подлежащие включению в содержание коллективного договора:

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»).

8. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 Трудового кодекса РФ). В случае, если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) уставом образовательного учреждения применять Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденное Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 г. № 3570, устанавливающее порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя (раздел «Рабочее время и время отдыха»).

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:

- 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 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.

14. Включать в положение об оплате труда работников организации обязательство о выплате доплат за выполнение дополнительной работы сверх установленного минимального размера оплаты труда.