

Профсоюз работников народного образования и науки РФ
Кировская областная территориальная организация



Учебное пособие

Основы социального партнерства в образовательных организациях (дошкольного, общего, дополнительного, профессионального образования)

В помощь председателям территориальных (местных), первичных профсоюзных организаций, руководителям образовательных организаций.



*Пособие издано в год «Социального партнерства»
в Кировской областной организации Профсоюза*

Киров, май 2020 года

Уважаемые коллеги!

Вашему вниманию предлагается третья редакция пособия по социальному партнерству.

В пособии раскрываются правовые и организационные основы социального партнерства на уровне образовательной организации, особое внимание уделяется исключительной роли первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в механизме социального партнерства на локальном уровне.

В новой редакции пособия мы постарались учесть особенности деятельности образовательных организаций всех типов (дошкольного, общего, дополнительного, профессионального образования) распространить положительные практики коллективно-договорного регулирования в вопросах защиты прав и интересов членов Профсоюза, эффективного механизма социального партнерства.

В пособии также содержатся примерные документы по подготовке и подписанию коллективного договора, в том числе образец коллективного договора с учетом особенностей типов образовательных организаций, образцы приложений к коллективному договору, организационно-распорядительных документов руководителя и профсоюзной организации.

Также отмечаем, что коллективный договор, приложения к коллективному договору прошли предварительную уведомительную регистрацию в отделе по регулированию трудовых отношений Управления государственной службы занятости населения Кировской области. Указанная предварительная уведомительная регистрация проведена с целью упрощения работы органа по труду и сторон социального партнерства на локальном уровне при уведомительной регистрации коллективных договоров.

Надеемся, что пособие будет полезно в практической деятельности широкого круга профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций всех типов.

Председатель Кировской областной
территориальной организации
профсоюза работников народного
образования и науки

Т.А. Макеева

Настоящее пособие издано Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Автор и составитель: главный правовой инспектор труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Усатов Александр Александрович.

Контактная информация: тел.: 8 (8332) 38-56-19, e-mail:385619@mail.ru

Образец коллективного договора разработан рабочими группам по типам образовательных организаций. Состав рабочих групп на стр. 92-94 пособия.

Оглавление:

| | |
|---|-----------|
| I. Социальное партнерство, как фактор повышения уровня защиты прав и интересов работников..... | 5 |
| 1. Правовое регулирование социального партнерства..... | 5 |
| 2. Система и структура социального партнерства. | 6 |
| 3. Первичная профсоюзная организация, как единственный полномочный представитель работников в социальном партнерстве на локальном уровне. | 8 |
| 4. Проблема распространения коллективного договора на всех работников через призму осознанного профсоюзного членства. | 12 |
| II. Коллективно-договорное регулирование, как форма социального партнерства ... | 15 |
| 1. Роль коллективного договора | 15 |
| 2. Коллективно-договорная кампания. | 16 |
| 2.1. Уведомление о начале коллективных переговоров..... | 16 |
| 2.2. Образование комиссии по ведению коллективных переговоров..... | 17 |
| 2.3. Разработка проекта коллективного договора и приложений к нему. | 18 |
| 2.4. Подписание коллективного договора. | 20 |
| 2.5. Уведомительная регистрация. | 20 |
| 2.6. Внесение изменений в коллективный договор. | 21 |
| 3. Судебная практика по спорным вопросам социального партнерства и административная ответственность за нарушения трудового законодательства в сфере коллективно-договорного регулирования..... | 22 |
| 4. Образец коллективного договора образовательной организации | 25 |
| 4.1. Общие положения..... | 26 |
| 4.2. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза | 27 |
| 4.3. Трудовые правоотношения..... | 31 |
| 4.4. Оплата труда | 34 |
| 4.5. Рабочее время, время отдыха | 37 |
| 4.6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика..... | 43 |
| 4.7. Охрана труда | 45 |
| 4.8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации. | 50 |
| 4.9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора. | 52 |
| 5. Образцы приложений к коллективному договору образовательной организации | 54 |
| 5.1. Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования..... | 54 |
| 5.2. Соглашение по охране труда..... | 58 |
| 5.3. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска | 62 |
| 5.4. Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда. | 63 |
| 5.5. Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день. | 64 |

| | |
|---|-----------|
| 5.6. Перечень профессий и должностей работа в которых работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами..... | 65 |
| 5.7. Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам. | 68 |
| III. Участие работников в управлении образовательной организацией как форма социального партнерства..... | 70 |
| 1. Согласование как форма участия работников в управлении. | 70 |
| 2. Учет мотивированного мнения как форма участия работников в управлении..... | 70 |
| 3. Блок-схемы порядка согласования и учета мнения..... | 71 |
| IV. Участие представителей работников в разрешении трудовых споров. | 74 |
| 1. Порядок урегулирования трудовых споров..... | 74 |
| 2. Порядок урегулирования споров между участниками образовательных отношений. | 74 |
| V. Образцы документов для социального партнерства..... | 76 |
| 1. Образец формулировки заявления работника, не являющегося членом Профсоюза, но желающего, чтобы Профком представлял его в социальном партнерстве и защищал индивидуально-трудовые права..... | 76 |
| 2. Образец решения профсоюзного комитета о начале коллективных переговоров в случае если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников..... | 76 |
| 3. Образец решения общего собрания работников о наделении полномочиями первичную профсоюзную организацию представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров (если первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников)..... | 79 |
| 4. Образец приказа руководителя образовательной организации о готовности начать коллективные переговоры..... | 80 |
| 5. Образец протокола разногласия при подписании коллективного договора. | 81 |
| 6. Образцы документооборота между руководителем и профсоюзным комитета по вопросу учета мотивированного мнения и согласования. | 82 |
| 7. Образец дополнительного соглашения о внесении изменений в коллективный договор..... | 90 |
| 8. Образец заявления по предоставлению государственной услуги проведения уведомительной регистрации коллективного договора..... | 91 |
| Состав рабочих групп по разработке образца коллективного договора | 92 |

I. Социальное партнерство, как фактор повышения уровня защиты прав и интересов работников.

1. Правовое регулирование социального партнерства.

Конституция Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, Трудовой кодекс РФ к числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений относят сочетание государственного и договорного регулирования, а также социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений на: федеральном, региональном, местном, локальном уровне, в том числе, право на участие работников в управлении организацией.

Вопросам социального партнерства в Трудовом кодексе РФ посвящен целый раздел, где определены формы, принципы социального партнерства, стороны, механизм взаимодействия работников и работодателей в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

На локальном уровне (*т.е. на уровне конкретной образовательной организации*) сторонами социального партнерства являются представитель работодателя юридического лица – как правило, директор (заведующий) и представитель работников – первичная профсоюзная организация.

Особенности участия работников в управлении образовательной организацией в рамках социального партнерства определены ст. 26 Федерального закона «Об образовании в РФ».

Управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Среди **органов управления** в образовательной организации выделяются:

- **единоличные органы управления** – руководитель (*директор, заведующий*)
- **коллегиальные органы управления** – общее собрание или конференция работников (*в образовательных организациях общего, дошкольного, дополнительного образования*) общее собрание или конференция работников и обучающихся (*в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования*), ученый совет (*в образовательных организациях высшего образования*) педагогический совет (*в остальных образовательных организациях*), также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

Полномочия единоличных и коллегиальных органов управления образовательной организации определяются Уставом образовательной организации, **их сфера деятельности – обеспечение образовательного процесса.**

Наконец, ч. 6 ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ», в управлении образовательной организации, с целью учета мнения педагогических работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов **предусмотрено участие представительных органов**, которые в отраслевом законе называются – **профсоюзными организациями**.

В целом, правовой основой социального партнерства в нашей отрасли в Кировской области выступают:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года (далее – Конституция РФ)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (далее – Трудовой кодекс РФ (ТК РФ))

3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности»)

4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»)

5. Закон Кировской области от 6 ноября 2003 г. N 202-ЗО «О социальном партнерстве в Кировской области».

6. Соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2020 - 2022 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение)

6. Региональное отраслевое соглашение между Кировской областной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ и министерством образования Кировской области на 2020-2023 годы (далее - Региональное отраслевое соглашение)

7. Территориальные отраслевые соглашения, заключенные между территориальными (местными) организациями Профсоюза и органами местного самоуправления Кировской области (далее - Территориальные отраслевые соглашения)

8. Устав профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Устав Профсоюза)

Таким образом, действующим законодательством заложен правовой механизм социального партнерства, определены роли в нем профсоюзных организаций всех уровней, с целью соблюдения трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

2. Система и структура социального партнерства.

В соответствии со ст. 23 ТК РФ **социальное партнерство** – это система взаимоотношений между *работниками и работодателями их представителями, органами государственной власти и местного самоуправления*, направленная на обеспечение согласования взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений.

В соответствии со ст. 25 ТК РФ **СТОРОНАМИ** социального партнерства являются:

работники и работодатели – через своих представителей (*например: профсоюзные организации – представители работников, руководитель – представитель работодателя юридического лица; органы государственной власти и местного самоуправления всех уровней – в случае, если они являются работодателями*).

Социальное партнерство в соответствии со ст. 26 ТК РФ осуществляется на следующих **УРОВНЯХ**:

федеральный – на нем устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ (*например: Российская трехсторонняя комиссия, куда входят представители объединения профсоюзов - ФНПР, представители работодателей - Российский союз промышленников и предпринимателей, представители Правительства РФ*);

межрегиональный – на нем устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на территории двух или более субъектов РФ (*например: в силу особенностей административно-территориального деления географических территории: Санкт-Петербург - Ленинградская область; Республика Крым – Севастополь, Тюменская область – Ямало-Ненецкий АО, или в силу особенностей деятельности и структуры отдельных отраслей, например ОАО НК «Роснефть», которая действует на территории сразу нескольких субъектов РФ - представитель работодателя, Межрегиональный профсоюз ОАО НК «Роснефть» - представитель работников*);

региональный – на нем устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на территории одного субъекта (например: Кировская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, куда входят представители ФПОКО, Совета хозяйственных руководителей и Правительства Кировской области);

территориальный – на нем устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на территории одного муниципального образования (например: Кировская городская трехсторонняя комиссия, куда входят представители ФПОКО, совета хозяйственных руководителей, администрации муниципального образования «Город Киров»);

отраслевой - на нем устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда (например: в соответствии с п. 1.23 Регионального отраслевого соглашения создана отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования, которая состоит из представителей Кировской областной территориальной организации Профсоюза и департамента образования Кировской области);

локальный – на нем устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда (например: комиссия для ведения коллективных переговоров, которая в дальнейшем будет контролировать ход его выполнения, в нее входят представители работодателя и представители работников).

ФОРМАМИ социального партнерства являются:

коллективно-договорная кампания – организационно-правовая процедура, состоящая из коллективных переговоров, направленная на подготовку, заключение и контроль за коллективным договором (глава 6,7 ТК РФ);

взаимные консультации и переговоры – система взаимодействия между представителями работников (членов Профсоюза) и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых и экономических отношений, направленная на обеспечения прав и гарантий работников;

участие работников в управлении организацией через своих представителей – процедура согласования или учета мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) по вопросам жизнедеятельности образовательной организации, затрагивающей трудовые и социально-экономические права работников, а также участие представителей работников в коллегиальных органах управления (глава 8 ТК РФ, ч. 4 ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ»);

участие в разрешении трудовых споров – действия представителя работников (первичной профсоюзной организации) и представителей работодателя, направленные на урегулирование разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, трудового договора, локальных нормативных актов (глава 60 ТК РФ) подробнее об этой форме социального партнерства в главе 4 настоящего пособия.

Для нас принципиальное значение имеет **система социального партнерства в отрасли образования**. В соответствии со ст. 35 ТК РФ **отраслевое социальное партнерство** может осуществляться **на всех уровнях: федеральном, региональном, территориальном, местном**.

Структура социального партнерства в отрасли образования.

| Уровень | Стороны | Акт социального партнерства |
|--------------------|--|---|
| Федеральный | <ul style="list-style-type: none">▪ Министерство образования и науки РФ;▪ Министерство просвещения РФ▪ Центральный совет Профсоюза | Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018-2020 годы |

| | | |
|------------------------|---|---|
| Региональный | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Министерство образования Кировской области - ▪ Кировская областная организация Профсоюза | Региональное отраслевое соглашение между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и министерством образования Кировской области на 2020-2023 годы |
| Территориальный | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Администрация муниципального образования, ▪ Орган администрации, отвечающий за сферу образования (<i>необязательно</i>) ▪ Территориальная организация Профсоюза | Территориальное отраслевое соглашение между Кировской городской организацией Профсоюза и администрацией муниципального образования г. Киров (<i>пример</i>) |
| Локальный | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Образовательное учреждение (<i>в лице руководителя</i>) ▪ Первичная профсоюзная организация | Коллективный договор МКОУ СОШ пгт. Энск (<i>пример</i>) |

Подробнее мы рассмотрим локальный уровень социального партнерства и постараемся определить роль и место первичной профсоюзной организации, как представительного органа работников в системе социального партнерства в образовательной организации.

3. Первичная профсоюзная организация, как единственный полномочный представитель работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

В соответствии со ст. 3 Устава Профсоюза **целями** деятельности Профсоюза являются:

- представительство и защита индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, направленные на повышение уровня жизни членов Профсоюза;
- реализация прав Профсоюза и его организаций на представительство в коллегиальных органах управления организациями системы образования;
- повышение качества жизни членов Профсоюза.

Главная роль в социальном партнерстве на локальном уровне отведена первичной профсоюзной организации, которая является проводником выполнения целей и задач профсоюза, основой всей структуры Профсоюза.

В соответствии со ст. 3 ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», п. 5 ст. 2 Устава Профсоюза:

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов Профсоюза, работающих, как правило, в одной организации системы образования.

В число основных обязанностей первичной профсоюзной организации, в соответствии со ст. 18 Устава Профсоюза входит:

- участие в реализации целей и задач Профсоюза, проявление солидарности в защите прав и интересов членов Профсоюза;
- разработка и заключение коллективного договора, контроль его выполнения;
- содействие заключению и контролю за выполнением иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 19 Устава Профсоюза в первичной профсоюзной организации выбирается постоянно действующий выборный коллегиальный руководящий орган – профсоюзный комитет (профком), который в соответствии со ст. 21 Устава Профсоюза представляет интересы работников в социальном партнерстве.

Давайте попробуем путем системного анализа действующего российского законодательства, а также общепризнанных принципов и норм международного права, которые в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ являются составной частью правовой системы нашего государства, разобраться в правовом статусе первичной профсоюзной организации в рамках социального партнерства на локальном уровне.

ВЫДЕРЖКИ ИЗ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ:

Статья 29. Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Статья 34. Иные представители работников

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников

для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (когда органы власти или органы местного самоуправления выступают стороной социального партнерства).

ВЫДЕРЖКИ ИЗ ФЗ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РФ»:

Статья 26. Управление образовательной организацией

1. Управление образовательной организацией осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом особенностей, установленных настоящим Федеральным законом.

2. Управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

3-4. Перечисление единоличных, коллегиальных органов, порядок их образования и компетенцию. (страница 5 пособия)

6. В целях учета мнения...педагогических работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы... по инициативе... педагогических работников в образовательной организации... действуют профессиональные союзы...работников образовательной организации (далее - представительные органы работников)

Статья 30. Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения

3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права... работников образовательной организации, учитывается мнение... представительных органов работников (при наличии таких представительных органов), в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством.

Таким образом, выстраивается следующая логическая цепочка правового обоснования об исключительной роли первичной профсоюзной организации в социальном партнерстве на локальном уровне в нашей отрасли:

- ТК РФ (ст. 29, 30) дает четкое определение первичной профсоюзной организации, как представительного органа работников;
- ч. 6 ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» прямо называет первичные профсоюзные организации – представительными органами работников;
- в соответствии со ст. 31 ТК РФ только в случае если первичная профсоюзная организация отсутствует или действующая не объединяет более 50 % работников возможно функционирование иного представителя (представительного органа);
- ТК РФ не конкретизирует и не дает определения «иных представительных органов», более того, называя их зачастую «представителями» (т.е. одного человека, не имеющего законодательных прав и гарантий);

Отдельно остановимся на тех самых иных «представителях» или «представительных органов».

1. С момента вступления в силу нового Трудового кодекса РФ в 2006 году утратили силу Законы РФ о трудовых коллективах и о коллективных договорах и соглашениях, которыми в системе социального партнерства был предусмотрен такой орган как совет трудового коллектива. Поэтому правомочность коллективного договора, который принят советом трудового коллектива, т.е. несуществующим органом можно поставить под большое сомнение.

2. В ст. 36 ТК РФ говорится: «не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями».

Аналогичные положения содержатся и в международном праве. Так в соответствии с Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров от 1 июля 1949 г. не могут являться представительными органами работников органы, находящиеся под контролем работодателей, в том числе, созданные ими или предусмотренные учредительными документами, так как они создаются для осуществления определенных управленческих функций в рамках реализации основной цели деятельности организации и не избираются непосредственно для представления интересов работников в социальном партнерстве.

Большая часть действующих по старинке в некоторых образовательных организациях советов трудовых коллективов имеют все вышеназванные признаки.

3. Из этого следует, что не могут являться представительными органами работников органы, формируемые в соответствии с ранее действовавшими типовыми положениями об образовательных учреждениях, а также уставами образовательных организаций, органы самоуправления образовательной организации различные советы образовательной организации (*попечительский, педагогический*) общее собрание, управляющий совет и другие, которые обозначаются в ряде случаев как представительные органы образовательного учреждения, так как они создаются для осуществления определенных управленческих функций в рамках реализации основной цели деятельности образовательной организации, предусмотрены Уставом и не избираются непосредственно для представления интересов работников в социальном партнерстве.

4. В Трудовом кодексе РФ определен перечень локальных актов, которые необходимо согласовывать (учитывать мнение) **только с профсоюзными организациями** независимо от количества членов Профсоюза, а также определен перечень организационно-правовых процедур в которых могут принимать участие **только профсоюзные организации** (*т.е. в не зависимости от наименования иного «непрофсоюзного» представительного органа он не может решать эти вопросы по прямому указанию ТК РФ*):

- введение режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ)
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ)
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ)

- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- рассмотрение результатов расследования несчастного случая (ст. 230 ТК РФ);
- возможность обращения профсоюзного органа в государственную инспекцию труда (ст. 357, 360 ТК РФ);
- право профсоюзных организаций на контроль за соблюдением законодательства, в том числе в форме проверок (ст. 370 ТК РФ);
- определение порядка учета мнения (согласования) локальных актов только с профсоюзной организацией (ст. 8, 372 ТК РФ);
- обжалование принятого локального акта (ст. 372 ТК РФ)
- учет мотивированного мнения при увольнении работника – члена Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

Обратите внимание! В соответствии с п.6.35 Областного трехстороннего соглашения увольнение работника являющегося членом Профсоюза по сокращению численности или штата и вследствие недостаточной квалификации допускается только с предварительного согласия Профкома.

-
- дополнительные гарантии только тем работникам, кто входит в состав выборных профсоюзных органов (ст. 374, 376 ТК РФ);
 - обязанность для создания условий деятельности профсоюзных организаций (ст. 377 ТК РФ);
 - оплата труда для руководителя профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ);
 - возможность обращения в суд профсоюзной организации в защиту работника (ст. 391 ТК РФ)
 - п. 4.1. Областного трехстороннего соглашения также предусмотрена обязанность бюджетных организаций (т.е. в т.ч. и образовательных) согласовывать локальные нормативные акты регулирующие вопросы оплаты труда только с профсоюзными организациями.

Таким образом, функционирование иного органа как представительного органа работников, с точки зрения его возможностей, гарантий, пользы, смысла для работников можно поставить под большое сомнение, а работодателю необходимо помнить о неправомерности его действий при заключении коллективного договора, учета мнения органа, который не может представлять интересы работников в социальном партнерстве.

Неоправданным представляется и наличие одного человека определяемого трудовым коллективом – как **представителя** всех работников в социальной партнерстве. Указанный представитель не защищен трудовым законодательством от произвола работодателя (*увольнение, дисциплинарные взыскания, иное давление*) и не имеет дополнительных прав по сравнению с представителями профсоюза (*проведение проверки трудового законодательства включая составления представления, обращение в вышестоящие профсоюзные органы и т.д.*) не уполномочен решать большинство вопросов социального партнерства (*см. п. 4 на стр. 11-12*).

4. Проблема распространения коллективного договора на всех работников через призму осознанного профсоюзного членства.

Особняком в деятельности профсоюза в последние десятилетия стоит вопрос о распространении коллективного договора на всех работников, независимо от членства.

На наш взгляд, к данной позиции следует подходить осторожно, помня о том, что Трудовой кодекс РФ содержит ряд коллизионных норм, прямо не определяя те или иные правовые механизмы реализации прав, которые в нем заложены, и трактовка ст. 43 ТК РФ в контексте того, что коллективный договор распространяется на всех работников независимо от членства в Профсоюзе, является лишь буквальным пониманием, и во многом сужает права и интересы не только профсоюзной организации и членов профсоюза, но и работников, не являющихся членами Профсоюза.

Профсоюз в соответствии с ФЗ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза представляет интересы только своих членов. Вступая в профсоюз, работники передают право представлять соответствующим профсоюзным органам их интересы, имеют право их контролировать, в том числе избирать. А работники, которые не являются членами Профсоюза, таких прав не имеют, полномочий вести дела от своего имени Профсоюзу не передавали. Более того, они могут быть не согласны с той или иной позицией первичной профсоюзной организацией, в том числе по коллективному договору.

Более того, необходимо не забывать о том, что в соответствии с п. 1 ст. 11 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» ст. 30 Трудового кодекса РФ профсоюзные организации представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Переводя с русского правового языка на русский обычный язык: **в вопросах коллективных прав, профсоюзные организации представляют интересы всех работников, а в вопросах индивидуальных трудовых прав – только членов Профсоюза.**

При этом, норма-дефиниция (определения) индивидуальных и коллективных трудовых прав в действующем трудовом законодательстве отсутствует (*в образце коллективного договора этот недостаток решен, в п.1.5 содержится понятие индивидуальных трудовых прав, которым стороны руководствуются при реализации коллективного договора*)

Если обратиться к международно-правовому регулированию, то в п. 4 Рекомендации МОТ № 91 сказано: «положения коллективного договора должны распространяться на всех трудящихся соответствующих категорий, работающих на охватываемом коллективным договором предприятии, если в нем не предусмотрено иного».

Однако, ключевые последние слова в действующей редакции Трудового кодекса РФ упущены!

Обратите внимание! В настоящем пособии заложен, абсолютно законный и прозрачный механизм распространения отдельных гарантий закрепленных в коллективном договоре только на членов Профсоюза. Например, право на дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работодателем при согласовании с Профкомом, поскольку это предмет двухстороннего коллективно-договорного регулирования. При этом, профком, может не согласовать (не имеет права!) предоставление дополнительно отпуска для работников, которые членами профсоюза не являются. Ведь как отмечалось выше, в вопросах индивидуальных трудовых прав Профком не может представлять интересы тех работников, которые его на это не уполномочили.

Можно с сожалением констатировать, что советская история деятельности профсоюзов не приучила работников к осознанному профсоюзному членству. Добровольно-принудительный порядок членства, распределение государственных благ (*квартиры, машины, путевки*) создавало

неверное представление работников о целях и задачах профсоюзной деятельности в целом и их собственной роли в профсоюзном движении в частности.

Между тем, работники должны понимать, что вступая в Профсоюз, уплачивая членский профсоюзный взнос, они получают, с одной стороны, страховку (*возможность получить помощь и защиту при наступлении определенных жизненных ситуаций, таких как увольнение, сокращение, болезнь и т.д.*), дополнительные права и гарантии, которые не предусмотрены законодательством РФ, а предусмотрены актами социального партнерства, в т.ч. коллективным договором (*дополнительный отпуск, дополнительные возможности при приеме на работу и увольнении*) с другой - возможность лично, абсолютно законно влиять на свое профессиональное настоящее и будущее.

Не стоит забывать и о морально-психологическом аспекте. Необходимо не стесняться обращать внимание работников, не являющихся членами Профсоюза на приспособленческо-потребительский характер их действий. «Пользуюсь всем тем, чего добился Профсоюз, но вступать не буду». Все-таки, основная задача наших членов Профсоюза это воспитания ответственных и порядочных граждан своей страны, а начинать, как говорится, нужно с себя.

Необходимо вести дополнительную работу и на внутрисоюзном уровне на местах, повышать личный, профессиональный уровень представителей Профсоюза, прежде всего председателей первичных профсоюзных организаций. Ведь о работе всего Профсоюза рядовые члены во многом судят именно по деятельности председателя первичной профсоюзной организации. И если этот человек избран по принципу «меньше всех ведет уроков», то какие бы проекты не разрабатывали и реализовывали другие профсоюзные органы, каких бы успехов не добивались, рядовой член профсоюза их не увидит, не почувствует и о них не узнает. К тому же заложенный в этом учебном пособии механизм социального партнерства предъявляет не только дополнительные требования к председателю Профкома, но и поощряет его (*см. п. 2.7.7, 5.5.10 образца коллективного договора*).

В свою очередь, наличие профсоюзной организации в образовательном учреждении не менее важно и для работодателей, ведь со стороны профсоюзных организаций всех уровней работодатель может получать помощь, которая касается не только защиты его прав, как такого же работника, но и организационно-правовую и методическую поддержку. Ежегодно организациями Общероссийского профсоюза образования разрабатываются огромное количество информационных пособий, бюллетеней, писем по вопросам трудового законодательства и законодательства по охране труда с учетом отраслевой специфики, которые работодатель может получить и использовать в работе абсолютно бесплатно.

Что касается вопросов о возможности законодательного закрепления распространения коллективного договора только на членов Профсоюза, помимо **очевидных плюсов**, например, дополнительная мотивация для работников вступать в Профсоюз и как следствие повышение численности, повышение возможностей, повышение ресурсов Профсоюза, необходимо обратить внимания и на **неочевидные минусы** и возможные угрозы для Профсоюза. Например, работодатель, в своих собственных корыстных интересах сможет распространить другие гарантии уже на не членов Профсоюза, появятся новые возможности для создания «желтых», «карманных» профсоюзов, например, с меньшим профсоюзным взносом, с целью переманивания туда работников и созданием своего рода подконтрольной структуры. Особенно это чревато для профсоюзов внебюджетной сферы. Опасаться в этой ситуации нужно не столько работодателей (*большинство руководителей в нашей отрасли порядочные и ответственные граждане, сами являющиеся членами Профсоюза*), в большей степени, это может стать новым катализатором для роста альтернативных профсоюзов, которые будут использовать новые законодательные возможности Профсоюза в своих корыстных целях.

Перспектива правового регулирования в этой связи видится в установлении порядка присоединения (согласия) не членом Профсоюза с коллективным договором по аналогии с защитой индивидуальных прав не членом Профсоюза, путем уплаты ими, так называемого взноса «солидарности» (п. 2.8.2 образца коллективного договора) и более жесткой регламентации неправомочности «непрофсоюзных представителей» заключать коллективный договор. На сегодняшний день отмечаем, что, несмотря на очевидные нормы ТК РФ (ст. 29, 30), органы по труду, уполномоченные проводить уведомительную регистрацию, не всегда обращают на это внимания.

Таким образом, профсоюзным организациям в целях мотивации профсоюзного членства, повышения своего авторитета как стороны социального партнерства необходимо использовать действующие законные механизмы распространения отдельных норм коллективного договора только на членом Профсоюза, путем активного использования процедуры согласования дополнительных прав и гарантий, не предусмотренных законодательством, а предусмотренных только актами социального партнерства, для членом Профсоюза и не согласования их для не членом Профсоюза, поскольку те, не уполномочивали их на представление своих интересов.

Указанные факты нуждаются в разъяснении широкому кругу профсоюзного актива, а также работникам, вновь поступающим на работу в образовательные организации и стоящими перед выбором – вступать в Профсоюза или нет. Задающим для себя вопрос, а что мне может дать Профсоюз? Не случайно в образце коллективного договора заложена норма (п. 3.3.3) в соответствии с которой, предусмотрена обязанность для работодателя после заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства в Профком...

II. Коллективно-договорное регулирование, как форма социального партнерства

1. Роль коллективного договора

Одной из самых важных форм социального партнерства в организациях всех типов, видов и форм собственности является коллективно-договорная кампания, в ходе которой представителями работников и работодателя разрабатывается и принимается коллективный договор.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ:

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Необходимо понимать, что коллективный договор - это важный инструмент не только в построении социального партнерства, но и в регулировании трудовых и социально-экономических отношений в образовательной организации, ведь более двух третей статей действующего Трудового кодекса РФ содержат ссылки на коллективный договор, дают возможность работникам и работодателю реализовать демократические принципы управления и самим определить важные вопросы функционирования образовательного учреждения (*вопросы рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, соблюдения социальных гарантий и мер социальной поддержки и т.д.*).

Конечно, эффективность коллективного договора в нашей отрасли, особенно в образовательных организациях казенного и бюджетного типа, заметно отличается от коммерческих организаций, и даже автономных образовательных организаций, прежде всего в финансовых возможностях, однако, учитывая обширное законодательство, которое регулирует

вопросы нашей отрасли, отраслевые акты социального партнерства, в т.ч. коллективный договор, становятся единственными нормативными актами в которых:

- конкретизируются нормы права (*например, вопросы рабочего времени, длительных педагогических отпусков, участие работников в управлении образовательной организацией*);

- улучшаются права и гарантии работников, предусмотренные законодательством (*дополнительные гарантии по оплате труда, времени отдыха*);

- восполняются пробелы в праве (*например, применение независимой оценки квалификации, профстандартов, регулирование ненормированного рабочего времени, регламентация индивидуальных и коллективных трудовых прав*);

- систематизируются нормы различных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права для удобства правоприменения (*перечень работников имеющих право на выбор даты отпуска, перечень работников и условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы и т.д.*);

Все это приводит, к своего рода, легализации административно-управленческих действий работодателя в указанных вопросах, поскольку оспорить нормы коллективного договора, признать их недействительными не сможет ни контрольно-надзорный орган, ни отдельный работник (*подробней об этом на стр. 22-24 настоящего пособия в разделе судебная практика по спорным вопросам социального партнерства*).

Не следует забывать и о роли коллективного договора в улучшении обстановки в коллективе, в этом качестве коллективный договор служит фактором стабильности, прозрачности и предсказуемости поведения каждой из сторон.

2. Коллективно-договорная кампания.

Действующее трудовое законодательство определяет лишь общий порядок заключения коллективного договора. В соответствии со ст. 42 ТК РФ порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Таким образом, необходимо определить этапы заключения коллективного договора. На наш взгляд данная процедура должна выглядеть следующим образом:

2.1. Уведомление о начале коллективных переговоров

Инициатором коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Однако, логичным представляется, когда инициатива по заключению коллективного договора исходит от работников, их представителя – первичной профсоюзной организации.

Если первичная профсоюзная организация **объединяет более половины работников**, то решение о начале коллективных переговоров принимается на заседании ее выборного органа – профсоюзного комитета (*образец № 2 стр. 76-78 пособия*)

Если первичная профсоюзная организация или две и более первичные профсоюзные организации **не объединяют более половины работников**, то решение принимается на общем собрании работников, которое должно уполномочить первичную профсоюзную организацию (путем проведения тайного голосования) представлять интересы работников в ведении переговоров по разработке коллективного договора, подписании, внесении изменений и дополнений (*образец № 3 стр. 79 пособия*).

Если **две или более первичные профсоюзные организации объединяют более половины работников**, то по решению их выборных органов может быть создан единый

представительный орган, который формируется на основе принципа пропорционального представительства от количества членов Профсоюза.

Обратите внимание! Указанная ситуация может возникнуть в учреждениях профессионального образования, где «по старинке» еще действуют профсоюзы промышленных отраслей, к которым ранее относились данные образовательные учреждения.

Решение и предложение о начале коллективных переговоров, в том числе с указанием конкретных представителей от работников для участия в комиссии по коллективным переговорам (*это может быть председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюзного комитета*) направляется руководителю образовательной организации.

Руководитель образовательной организации, получивший предложение в письменной форме, обязан вступить в переговоры в течение 7 дней, направив профсоюзному комитету письменный ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по коллективным переговорам и издать приказ о начале коллективных переговоров (образец № 4 стр.80 пособия)

Обратите внимание! необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, влечет административную ответственность (*ст. 54 ТК РФ, ст. 5.28 КоАП РФ*)

Подробнее об административной ответственности в сфере социального партнерства смотрите в соответствующем разделе пособия на стр. 23-24

Таким образом, первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников и автоматически являющаяся представительным органом, обладает более широкими правами и полномочиями и значительно упрощает организационно-правовую процедуру коллективных переговоров.

Ведь в случае, если профсоюзная организация объединяет менее половины работников, при проведении коллективных переговоров необходим «посредник» в виде общего собрания работников и более жесткая процедура уполномочивания в виде тайного голосования работников. Также, ТК РФ позволяет, в случае, если первичная профсоюзная организация не объединяет более 50 % работников избрать иного представителя (орган или одного человека) тем же тайным голосованием, но как отмечалось выше (стр. 11-12 пособия) это вряд ли будет правильно и результативно.

Поэтому, прежде всего, необходимо стремиться к доведению профсоюзного членства более 50 % от общего числа всех работающих в образовательном учреждении (*руководящие работники, педагогические работники, обслуживающий персонал*)

В дальнейшем в тексте коллективного договора можно отдельно предусмотреть, что первичная профсоюзная организация является единственным представительным органом работников, вне зависимости от членства. Указанная формула, заложена в п. 1.7 образца коллективного договора.

2.2. Образование комиссии по ведению коллективных переговоров.

В соответствии с ч. 1 ст. 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, а также для организации

контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Полномочия членов комиссии подтверждаются соответствующими решениями сторон: приказом руководителя и решением профкома (образец № 2 и 4 на стр.77 и 80 пособия).

2.3. Разработка проекта коллективного договора и приложений к нему.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяется сторонами. Этой же статьей предусмотрен возможный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников. Необходимо учитывать и нормы Регионального отраслевого соглашения, в соответствии с п. 1.7 которого Министерство образования Кировской области и Кировская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ рекомендуют при заключении, коллективных договоров использовать за основу структуру и нормы Соглашения, а также п. 1.9, в соответствии с которым условия, установленные в коллективных договорах, противоречащие нормам Соглашения, а также снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и региональным соглашением, недействительны и не подлежат применению. Указанные нормы нашли свое отражение и в Территориальных отраслевых соглашениях.

В связи с этим, коллективный договор должен содержать те «минимальные» гарантии, которые предусмотрены региональным и территориальным отраслевыми соглашениями, а в случае достижения согласия сторон социального партнерства на локальном уровне при заключении коллективного договора, улучшать и расширять их.

Таким образом, мы рекомендуем следующую **структуру коллективного договора**:

1. Общие положения;
2. Социальное партнерство. Гарантии прав деятельности профсоюзной организации;
3. Трудовые правоотношения;
4. Оплата труда;
5. Рабочее время, время отдыха;
6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика;
7. Охрана труда;
8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации;
9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

А также **приложения к коллективному договору**, содержащие документы и локальные нормативные акты, принимаемые во исполнение отдельных положений трудового законодательства и коллективного договора:

1. Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования;
2. Соглашение по охране труда;
3. Перечень работников с ненормированным рабочим днем;
4. Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;
5. Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день;

6. Перечень профессий и должностей работников работая в которых работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

7. Перечень медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

В настоящем пособии, в соответствии с вышеназванной структуры, приводится образец коллективного договора и образцы приложений.

Исходя из практики правоприменения коллективного договора в образовательных организациях мы не рекомендуем включать в перечень приложений к коллективному договору такие обязательные локальные нормативные акты, которые в любом случае должны быть в организации в силу прямых указаний Трудового кодекса РФ, как положение об оплате труда, правила внутреннего трудового распорядка и форму расчетного листка.

В первую очередь это связано с тем, что требования, предъявляемые к этим документам, как к приложениям к коллективному договору не соблюдаются образовательными организациями:

- они зачастую не предоставляется для уведомительной регистрации;
- в большинстве случаев действуют отдельно от коллективного договора, хотя являются его приложением (*например, в случае истечения срока коллективного договора они продолжают действовать или при внесении изменений в законодательные акты изменяется не в порядке определенном для изменения коллективного договора*);
- утверждаются или согласовываются с субъектами, не являющимися сторонами социального партнерства на локальном уровне (*например, с органами управлением образования, что противоречит логике приложений к акту социального партнерства, который принимается двумя сторонами*).

Указанные факты, в соответствии со ст. 8 ТК РФ будут свидетельствовать о недействительности таких локальных актов.

Обратите внимание! Локальные акты, не включенные в перечень приложений к коллективному договору, принимаются в порядке, предусмотренном коллективным договором, в противном случае они являются недействительными и не подлежат применению (ст. 8 ТК РФ).

Локальные акты, являющиеся приложение к коллективному договору, не нуждаются в утверждении и согласовании, поскольку они являются приложением к договору, как двустороннему акту социального партнерства, уже согласованного и подписанного сторонами.

Образец коллективного договора, приложений к нему, содержат основные положения трудового и образовательного законодательства применяемых в нашей отрасли, конкретизирует, дополняет, разъясняет некоторые нормы. Некоторые, особо спорные вопросы трудового и образовательного законодательства приводятся в расширенном виде, по некоторым дается ссылка на соответствующие НПА, чтобы стороны знали, чем руководствоваться в той или иной деятельности.

Также, в отличие от предыдущих образцов коллективных договоров указанный образец переработан с учетом особенностей каждого типа образовательного учреждения.

И самое главное, в образце выстроена вся структура социального партнерства, которая должна быть в современном образовательном учреждении. Настоящий образец может быть дополнен и переработан исходя из специфики образовательной организации, традиций социального партнерства и дополнительных финансовых возможностей.

2.4. Подписание коллективного договора.

Необходимость **обсуждения** и **утверждения** подготовленного комиссией коллективного договора зависит от нескольких факторов:

- если первичная профсоюзная организация **объединяет более 50 % работников**, решение о подписании коллективного договора со стороны работников принимается профсоюзной организацией самостоятельно, т.е. без проведения общего собрания работников.
- если первичная профсоюзная организация **не объединяет более 50 % работников**, решение о подписании коллективного договора со стороны работников профсоюзной организацией необходимо провести через общее собрание работников **или без проведения** общего собрания работников, если ранее профсоюзная организация была на это уполномочена (на этапе, когда общее собрание уполномочила профсоюзную организацию представлять интересы всех работников не только в подготовке проекта коллективного договора, но и его подписании).

В образце 3 на стр. 79 пособия заложен именно такой механизм.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров.

Неурегулированные вопросы заносятся в протокол разногласий и по ним могут продолжаться коллективные переговоры (образец № 5 стр. 81).

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 действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ). Несмотря на то, что редакция ч. 2 ст. 43 не ограничивает количество сроков продления (один, два, три раза и т.д.) мы не рекомендуем продлевать коллективный договор более чем один раз, поскольку за 6 лет, форма коллективного договора, не говоря уж о содержании, может устареть. В образце коллективного договора (п. 9.4.) реализован механизм возможности продления коллективного договора только один раз.

Обратите внимание! В целях соблюдения единых сроков действия актов социального партнерства в образовании в Кировской области коллективные договора всех образовательных организаций должны быть приняты во всех образовательных организациях до 01 сентября 2020 года.

2.5. Уведомительная регистрация.

В соответствии со ст. 50 ТК РФ подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 дней направляется работодателем на уведомительную регистрацию. В Кировской области уведомительную регистрацию коллективных договоров с 2019 года проводит отдел по регулированию трудовых отношений Управления государственной службы занятости населения Кировской области.

Контактная информация: Кировская область, г. Киров ул. Риммы Юровской 3 тел: 27-27-39 (доб. 3960), e-mail: to@trudkirov.ru. Начальник отдела – Костылева Ирина Алексеевна.

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги по проведению уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений утв. Постановление Правительства Кировской области от 24.04.2020 № 206-П:

- государственная услуга предоставляется представителям работодателя (самому руководителю или доверенному лицу) путем направления заявления о предоставлении

государственной услуги по проведению уведомительной регистрации коллективных договоров, соглашений;

- срок предоставления государственной услуги не должен превышать **30 рабочих дней** с даты приема и регистрации заявления о предоставлении государственной услуги и прилагаемых к нему документов;

Исчерпывающий перечень документов, которые могут затребовать при проведении уведомительной регистрации:

- заявление о предоставлении государственной услуги машинописным способом (*образец № 81 стр. 91 пособия*)
- коллективный договор (изменения в нем) с приложениями;
- выписка из Протокола общего собрания работников о заключении коллективного договора, если коллективный договор заключен в таком порядке (*стр. 20 пособия*)
- выписка из протокола общего собрания работников об избрании представителя работников тайным голосованием и наделении его полномочиями по ведению коллективных переговоров (в случае, если профсоюзная организация не объединяет более 50 % или вообще отсутствует) (*образец № 3 на стр. 79 пособия*)

По общему правилу документы передаются в печатном виде путем посещения ведомства (или через личный кабинет юр.лица на интерактивном портале ГСЗН Кировской области).

В электронном виде в обязательном порядке необходимо предоставить только отсканированную копию коллективного договора (т.е. без приложений и заявления, но с подписями и печатями) любым из двух способов:

- на флеш-карте или диске в отсканированном виде в момент посещения ведомства;
- на адрес электронной почты to@trudkirov.ru, но до момента личного посещения ведомства с заявлением;

Основаниями для отказа в предоставлении государственной услуги являются:

- непредставление или представление не в полном объеме документов, указанных выше (*например, непредставление любого документа из исчерпывающего перечня*);
- несоблюдение требований по предоставлению указанных документов (*например, все документы направлены на электронную почту в формате word без подписей*).

Уведомление о регистрации коллективного договора выдается представителю заявителя при предъявлении документа подтверждающего принадлежность к организации, в отношении которой осуществлялась уведомительная регистрация.

Коллективный договор, уведомление о регистрации коллективного договора (изменений в коллективный договор) выдаются представителю заявителя при предъявлении документа, удостоверяющего личность, и документа, подтверждающего принадлежность к организации, в отношении которой осуществлялась проверка документов (*доверенность, или одна из сторон забирает документы лично при предъявлении паспорта*).

Коллективный договор вступает в силу независимо от факта регистрации, не случайно она называется в Трудовом кодексе «уведомительной».

Как уже отмечалось ранее, указанный образец коллективного договора прошел предварительную уведомительную регистрацию. Все спорные моменты были согласованы с органом по труду.

2.6. Внесение изменений в коллективный договор.

Изменения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен - в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст.44 ТК РФ).

В образце коллективного договора содержащимся в настоящем пособии такой порядок определен (см. раздел 9 образца коллективного договора стр. 52).

Изменения вносятся путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору, с формулировками: пункт «такой то» изложить в следующей редакции или пункт «такой то» дополнить абзацем следующего содержания, или пункт «такой то» исключить (образец дополнительного соглашения на стр. 90 пособия).

Дополнительное соглашение об изменении коллективного договора необходимо также направлять на уведомительную регистрацию (см. стр. 21 пособия).

За три месяца до окончания срока действия коллективного договора или в сроки, определенные в нем, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлению срока его действия.

3. Судебная практика по спорным вопросам социального партнерства и административная ответственность за нарушения трудового законодательства в сфере коллективно-договорного регулирования.

На сегодняшний день можно с сожалением отметить, что российское законодательство в целом и трудовое в частности не всегда отвечает признакам единообразия в толковании тех или иных норм права. Во многом это объясняется различными интересами «толкующих» (*руководителей, представителей профсоюза, контрольно-надзорных органов*) в этой связи, предлагаем вам подборку правовых позиций судебных органов по отдельным спорным моментам в вопросах социального партнерства.

Положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника

Как указал Верховный Суд РФ (*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. N 1-В10-1*) положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, поскольку он не является стороной этого коллективного договора и не наделен правом представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором. (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 27 сентября 2018 г. по делу N 33-3662/2018, Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 28 июня 2018 г. по делу N 33-10707/2018, Апелляционное определение СК по гражданским делам Владимирского областного суда от 17 мая 2018 г. по делу N 33-1830/2018*).

В продолжение вышеназванной позиции Московский городской суд (*Определение от 01 марта 2017 г. по делу N 4г-0501/2017*) указал трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или его отдельных положений, в нём отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного, а также отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде коллективный договор в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров. Защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора.

О роли профсоюзной организации и других представительных органов в вопросах социального партнерства

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 апреля 2007 г. N 33-Г07-10 При наличии в организации первичной профсоюзной организации именно она по прямому указанию закона представляет интересы работников в системе социального партнерства, включая разрешение коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений.

В соответствии с **апелляционным определением СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия от 27 августа 2015 г. по делу N 33-2263/2015** ст.31 Трудового кодекса РФ не содержит обязанности по созданию органа, который представлял бы интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Государственная инспекция труда, орган по труду не могут признать положения коллективного договора не соответствующими законодательству

В соответствии с правовой позицией Верховного суда Республики Саха Якутия выраженная в **апелляционном определении СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 15 июня 2016 г. по делу N 33-2475/2016** государственный инспектор труда не вправе выносить предписание о приведении коллективного договора в соответствие с действующим трудовым законодательством, поскольку он не наделен правом представлять интересы работников организации

Архангельский областной суд в **решении от 25 февраля 2015 г. по делу N 3-57/2015** указал, что наличие в коллективном договоре положений, противоречащих трудовому законодательству, не влечет отмену их регистрации. Исходя из правовой природы уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения по результатам осуществления их проверки даже при выявлении положений, противоречащих трудовому законодательству РФ, коллективный договор, соглашение подлежат регистрации.

Работодатель не может быть привлечен к административной ответственности за противоречие коллективного договора трудовому законодательству

В соответствии с **Решением Сахалинского областного суда от 10 ноября 2015 г. по делу N 72-321/2015** привлечение работодателя к административной ответственности за противоречие коллективного договора трудовому законодательству необоснованно, поскольку условия такого договора определяются совместными действиями субъектов социального партнерства. Суд указал, что Коллективные договоры заключаются между указанными субъектами в рамках и в форме социального партнерства в сфере труда, предусмотренного ст. 23 Трудового кодекса РФ, в порядке, предусмотренном главой 6 Кодекса путем проведения коллективных переговоров, результатом которых является подписание данного правового акта на согласованных сторонами условиях.

При таких данных, когда условия коллективного договора определяются совместными действиями субъектов социального партнерства, а не действиями работодателя, привлечение учреждения к административной ответственности является необоснованным.

Что касается вопросов **административной ответственности**, отмечаем, что Кодекс об административных правонарушениях (КоАП РФ) включает ряд статей, предусматривающих административную ответственность за нарушение установленных правовых норм о коллективных договорах.

| Норма КоАП РФ | Нарушение | Ответственность |
|--------------------------|---|--|
| Ст. 5.28 | Уклонение от участия в переговорах о заключении (изменении, дополнении) коллективного договора либо нарушение установленного срока его заключения, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора | Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб. |
| Ст. 5.29 | Непредоставление работодателем информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора | Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб. |
| Ст.5.30 | Необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного договора | Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб. |
| Ст. 5.31 | Нарушение или невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору | Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб. |

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы пгт. Энск
на 2020-2023 годы

4.1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор Муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Муниципальном казенном образовательном учреждении средней общеобразовательной школы пгт. Энск (далее – МКОУ СОШ пгт. Энск).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
 - Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);
 - Законом Кировской области от 14 октября 2013 г. N 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (далее – Закон Кировской области «Об образовании»);
- а также, на основании актов социального партнерства федерального и регионального уровня:

- Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2020 - 2022 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение);
- Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Кировской области на 2020 – 2023 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение);
- Территориального отраслевого соглашения между Энской районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Администрацией Энского муниципального района Кировской области (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников МКОУ СОШ пгт. Энск, регулирования вопросов социального партнерства в МКОУ СОШ пгт. Энск, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники МКОУ СОШ пгт. Энск в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Профкома Петровой Полины Петровны.
- работодатель в лице его представителя – директора МКОУ СОШ пгт. Энск Иванова Ивана Ивановича (далее – Работодатель)

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ СОШ пгт. Энск.

При этом, Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если

работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников МКОУ СОШ пгт. Энск, при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области).

1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения

- инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1);
- соглашение по охране труда (приложение № 2);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3);
- перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (приложение № 4);
- перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день (приложение № 5);
- перечень профессий и должностей работников, работая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 6);
- перечень медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности (приложение № 7);

4.2. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МКОУ СОШ пгт. Энск и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МКОУ СОШ пгт. Энск:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;

- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МКОУ СОШ пгт. Энск, включая получения всей необходимой информации;

- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;

2.3. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1), работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);

- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);

- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.23 коллективного договора;

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.5.10 (ст. 116 ТК РФ);

- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 коллективного договора;

- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;

- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок указанный в заявлении в дополнительных случаях п 3.3.9;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.11 ТК РФ;

- списки работников предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда;

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение № 1), работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);

- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505)

- увольнение работников являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ)
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения).
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, п. 3.3.4 Регионального отраслевого соглашения)
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в МКОУ СОШ пгт. Энск.

2.6. В соответствии с п.1.8. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профсоюза значимой для образовательной организации.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.2. Предоставляет Профкому независимо от численности работников состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.8.2 Коллективного договора).

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте МКОУ СОШ пгт. Энск и информационных стендах.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях МКОУ СОШ пгт. Энск по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе работников МКОУ СОШ пгт. Энск выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.7.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 8.3.5 Регионального отраслевого соглашения председателю Профкома устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % от оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент), за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в МКОУ СОШ пгт.Энск.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать работодателю в вопросах функционирования МКОУ СОШ пгт. Энск;

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ. В этом случае, работники уплачивают в Профком сумму, именуемую взносом солидарности, в размере 2 % от двух минимальных размеров оплаты труда.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в МКОУ СОШ пгт. Энск, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий МКОУ СОШ пгт. Энск по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.8.6. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства указанных в п.1.2. Коллективного договора;

4.3. Трудовые правоотношения.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МКОУ СОШ пгт. Энск, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2 Коллективного договора в Профком.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении страхового номера индивидуального лицевого счета.

3.3.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

При этом, начиная с 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств МКОУ СОШ пгт. Энск, в порядке определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.7. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.9. По согласованию с Профкомом работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- с работником-пенсионером;

3.3.10. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профкома.

3.3.12. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.4.3. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад;

- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;

- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих 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);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные 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 МКОУ СОШ пгт. Энск показателей и критериев.

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.7. Руководящие и иные работники МКОУ СОШ пгт. Энск помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых МКОУ СОШ пгт. Энск является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.4.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение о заключении трудового договора в новой редакции.

3.4.10. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодателю обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

3.4.11. Изменение требований к квалификации 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 п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2- 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени

работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение числа классов-комплектов;
- групп или количества обучающихся (воспитанников);
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) МКОУ СОШ пгт. Энск;
- изменение образовательных программ.

3.4.14. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

3.4.15. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77,80 ТК РФ).

3.4.16. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.17. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.11 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

3.4.18. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.4.19. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

4.4. Оплата труда.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда ее повышение и улучшение условий выплаты в совместной деятельности.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами регулируемыми вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Кировской области, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера: за совмещении профессий (должностей), за увеличение объема работы (в т.ч. классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство педагогическими объединениями) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за ученую степень и звание, за работу в сельской местности, персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты.

4.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

4.5. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) не допуская двоякого толкования, а также установления «вилки».

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.6. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

За первую половину месяца – (указывается дата), окончательный расчет – (указывается дата)

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.8. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы;

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.9. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя.

4.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.11. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда МКОУ СОШ пгт. Энск условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в примерном положении об оплате труда, а могут быть улучшены в зависимости от финансовой возможности МКОУ СОШ пгт. Энск.

4.12. Сверхурочная работа (п. 5.4.17 коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время .

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, приложением № 5.

4.15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.16. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.)

Для общеобразовательных организаций

4.17. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы,

воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими МКОУ СОШ пгт. Энск по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

4.18. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.19. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.20. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.21. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы (п. 4.1.19 Регионального отраслевого соглашения).

В других случаях простоя оплата производится по правилам ст. 157 ТК РФ.

4.22. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.23. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории (п. 8.4.2, 9.5. Регионального отраслевого соглашения):

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

4.5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными

планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников МКОУ СОШ пгт. Энск устанавливается сокращенная продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2 Коллективного договора.

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев предусмотренных п. 5.4.5 Коллективного договора)

- для иных работников в случаях предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенное продолжительность рабочего времени

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» и Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

Для образовательных организаций за исключением дошкольных.

5.4.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения Профкома и оговаривается в трудовом договоре.

5.4.2. Об учебной нагрузке на следующий год работодателя предупреждает работника не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

5.4.3. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов),

5.4.4. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

Для образовательных организаций, за исключением дошкольных

5.4.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только

для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть)

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (ненормируемая часть)

5.4.6. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст. 263.1 ТК РФ).

5.4.7. Медицинским работникам МКОУ СОШ пгт. Энск устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4.8. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.4.9. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.4.10. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Для образовательных организаций, за исключением дошкольных

5.4.11. При составлении расписания занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.4.12. В дни недели свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в работников не требуется.

5.4.13. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.

5.4.14. В случаях и на условиях предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256)

работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.4.15. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.4.16. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3)

5.4.17. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.4.10. коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п 4.12, 4.13. коллективного договора.

5.4.18. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п. 4.12 Коллективного договора.

5.4.19. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.5.2. Не позднее, чем за 3 недели до наступления нового календарного года работодатель совместно с Профкомом организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

5.5.3. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.5.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника...

5.5.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.5.6. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

5.5.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.5.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.5.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Приложением № 5;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением № 3;
- многодетным родителям (опекунам, попечителям) имеющему троих и более детей из расчета 1 календарный день отпуска за третьего ребенка и по 1 календарному дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет (п. 6.31 Областного трехстороннего соглашения)

5.5.10. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 2 календарных дня;

- смерть родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 1 календарный день;
- педагогическим работникам, чьи воспитанники заняли призовые места на олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях всех уровней – до 14 календарных дней;
- председателю Профкома - 3 календарных дня;
- уполномоченному по охране труда – 1 календарный день;
- членам Профкома - 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- имеющим отраслевые и профсоюзные награды – 1 календарный день;

В случаях не связанных с конкретным фактом предоставление дополнительного отпуска происходит в каникулярный период.

5.5.11. Стороны отмечают, что работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях предусмотренных законодательством:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
- работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»
- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»).
- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

В остальных случаях по согласованию с Профкомом.

5.5.12. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

4.6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 9.1.1 Регионального отраслевого соглашения, относится ликвидация МКОУ СОШ пгт. Энск либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

- 10 процентов и более – в течение трех месяцев;
- 15 процентов и более – в течение шести месяцев;
- 20 процентов и более – в течение года.

6.3. Обязанности работодателя

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МКОУ СОШ пгт. Энск и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом ст. 74, 372 ТК РФ, Инструкцией о порядке учёта мотивированного мнения и согласования.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профкома

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри МКОУ СОШ пгт. Энск;

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от

24.09.2012 N 1492-О)

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;

- работники-предпенсионеры;

- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;

- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо МКОУ СОШ пгт. Энск.

6.4.5. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.4.6. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МКОУ СОШ пгт. Энск, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.4.9. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499)

6.4.10. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124)

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

6.5.1. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу

не устанавливается;

6.5.2. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.5.3. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.5.4. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов, Ассоциацией молодых педагогов Кировской области, освобождает молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета молодых педагогов, Ассоциации молодых педагогов Кировской области.

6.5.5. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

4.7. Охрана труда

7.1. Для реализации прав работников МКОУ СОШ пгт. Энска на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 2), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

7.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.2.3. Контролировать выполнение в учреждении подписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений профессиональной образовательной организации, проведение обучения по охране труда,

специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда и здоровья.

7.3.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.

7.3.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

7.3.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.6. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

7.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.3.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением

7.3.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности специалистов, обучающихся детей работе на электрических машинах и приемниках;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников пожарной безопасности;

7.3.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.3.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.3.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

7.3.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.15. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

- обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;

- предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3.16. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни согласованные с работодателем.

7.3.17. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.3.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.3.19. Обеспечивать противопожарную безопасность в МКОУ СОШ пгт. Энск в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников МКОУ СОШ пгт. Энск от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.3.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

7.3.22. Установить, в соответствии с п.6.44. Областного трехстороннего соглашения, дополнительно единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – (указывается сумма);
- получения работником инвалидности - (указывается сумма)
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - (указывается сумма).

7.3.22. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.24. Обеспечивать работу в МКОУ СОШ пгт. Энск коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

7.3.25. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.3.26. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.27. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.28. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.3.27. Обеспечить наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности (приложение № 7).

7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

7.6.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.6.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.6.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.6.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

7.7. Профком рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) 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

в соответствии с законодательством.

4.8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1. Стороны подтверждают, что работники МКОУ СОШ пгт. Энск пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ.

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

Для образовательных организаций расположенных в сельской местности и поселках городского типа

8.1.2. Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам (за исключением совместителей) проживающим и работающим в сельских населенных пунктах (поселках городского типа), предоставляется в виде ежемесячной денежной выплаты компенсация в размере 100 процентов расходов на оплату за наем и (или) за содержание жилого помещения, включающую в себя плату за услуги, работы по управлению многоквартирным домом, за содержание и текущий ремонт общего имущества в многоквартирном доме, за холодную воду, горячую воду, электрическую энергию, потребляемые при содержании общего имущества в многоквартирном доме, а также за отведение сточных вод в целях содержания общего имущества в многоквартирном доме, на оплату электрической энергии, тепловой энергии, стоимости твердого топлива при наличии печного отопления и транспортных услуг для доставки этого топлива, взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме.

Для образовательных организаций расположенных в сельской местности

8.1.3. Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам в соответствии с Региональным отраслевым и территориальным отраслевым соглашением устанавливается обязательная выплата в размере от 10 до 12 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в сельской местности.

8.1.4. Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников в порядке определяемым законодательными и подзаконными актами Кировской области, приступившим к работе при приеме на работу, в целях социальной поддержки выплачивается единовременное денежное и или социальные выплаты (Постановление Правительства Кировской области от 29.01.2014 N 245/57, от 10.09.2013 № 226/595)

Для общеобразовательных организаций

8.1.5. Педагогическим работникам МКОУ СОШ пгт. Энск за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Положением о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (утв. Постановлением Правительства Кировской области от 4 апреля 2019 г. N 152-п) выплачивается компенсация.

8.1.6 Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

8.1.7. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);

- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

В случае наличия средств, полученных МКОУ СОШ пгт. Энск от приносящей доход деятельности, по согласованию сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

Работодатель, по согласованию с профкомом, может отказать в предоставлении длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе.

8.1.8. Педагогические работники, являющиеся членами профсоюза не менее одного года, имеют право на получение бесплатной юридической помощи от профсоюзных организаций Общероссийского профсоюза образования всех уровней в том числе право на досудебное и судебное представительство их интересов по вопросам трудового законодательства, законодательства в сфере образования и социального обеспечения, включая возможность составления юридических документов (исковых заявлений, жалоб, претензий и т.д.).

8.1.9. По договоренности сторон, в порядке и на условиях предусмотренных п. 5.5.9 и 5.5.10 коллективного договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, п. 5.5.11 отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.10. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.4. коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников;

8.1.11. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников МКОУ СОШ пгт. Энск в пределах его компетенции;

8.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь актовые залы и другие приспособленные

помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками МКОУ СОШ пгт. Энск и членов их семей.

8.2.3. Организовывать контроль за работой по организации общественного питания в МКОУ СОШ пгт. Энск, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей в санаториях Кировской области по программе «Профсоюзная скидка» и в санаториях в других субъектов РФ и зарубежных стран по программе «Профкурорт», других программ и направлений;

- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;

- иные праздничные мероприятия;

8.3.3. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.4. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором дополнительных трудовых, социально-экономических прав и гарантий являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

4.9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 01.01.2020 по 01.01.2023 и вступает в силу со дня подписания его сторонами

9.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКОУ СОШ пгт. Энск, расторжения трудового договора с руководителем МКОУ СОШ пгт. Энск.

9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока

реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства указанными в п. 1.2. коллективного договора.

9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

9.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

Представитель работодателя:

Директор
МКОУ СОШ пгт. Энск

_____ И.И. Иванов

« _____ » _____ 2020 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ пгт. Энск

_____ П.П. Петрова

« _____ » _____ 2020 г.

5. Образцы приложений к коллективному договору образовательной организации

5.1. Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования.

**Приложение № 1 к Коллективному договору
МКОУ СОШ пгт. Энск на 2020-2023 годы.**

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учета мотивированного мнения и согласования

пгт. Энск
2020 год

1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п. 1.10, 2.2., 2.3, 2.4 коллективного договора Муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск (далее – МКОУ СОШ пгт. Энск) с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования при принятии решений и (или) локальных нормативных актов в МКОУ СОШ пгт. Энск.

2. Настоящая инструкция является приложением к коллективному договору и принимается в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

3. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ и п. 2.2. коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения.

4.1 Согласование – это процедура действий работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

4.2. По согласованию принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ, п. 4.1.Областного трехстороннего соглашения);

- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);

- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.23 коллективного договора;

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 6.35 Областного трехстороннего соглашения);

- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.5.10 (ст. 116 ТК РФ);

- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 коллективного договора;

- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;

- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок указанный в заявлении в дополнительных случаях п 3.3.9;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.11 ТК РФ;

- списки работников предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда.

4.3. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:

- работодатель направляет в Профком проект локального нормативного акта;
- Профком рассматривает проект локального акта и в течение пяти дней принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие;
- в случае согласия Профкома с проектом локального нормативного акта Директор МКОУ СОШ пгт. Энск подписывает локальный акт, председатель Профкома ставит визу согласования;
- в случае несогласия профкома с проектом локального акта Директор МКОУ СОШ пгт. Энск не может принять локальный нормативный акт;
- стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения обоюдного согласия;

5.1. Учет мотивированного мнения – это процедура действий работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не получит мотивированное мнение по этому вопросу от выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

5.2.. С учетом мотивированного мнения профкома принимаются следующие локальные нормативные акты и решаются следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);
- увольнение работников являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)

- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям (п. 3.1.6 Регионального отраслевого соглашения).

- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, п. 3.3.4 Регионального отраслевого соглашения).

- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

5.3.. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов:

- работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

- Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

- если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может или согласиться с ним; или в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.

- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

- работодатель вправе принять локальный нормативный акт;

- профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать его в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

5.4. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при увольнении работника являющегося членом Профсоюза:

- работодатель направляет в профком проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

- Профком в течение 7-ми рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодатель вправе не учитывать.

- если профком выразил несогласие с решением работодателя, он в течение 3-х рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия, работодатель по истечении 10-ти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в ГИТ или суд.

5.2. Соглашение по охране труда

Приложение № 2 к Коллективному договору
МКОУ СОШ пгт. Энск на 2020-2023 годы.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

муниципального казенного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школе пгт. Энск

пгт. Энск
2020 год

1. Общие положения.

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

| Наименование мероприятия | Срок проведения | Отметка о выполнении |
|--|-----------------|----------------------|
| 1. Организационные мероприятия | | |
| 1.1. Провести специальную оценку условий труда соответствии со ст. 212 ТК РФ, 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» | | |
| 1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда (в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29) | | |
| 1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы (в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»). Заполнение протоколов и журналов и проведении обучения. | | |
| 1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке. | | |
| 1.5. Разработка и утверждение программы вводного и первичного инструктажей, отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения. Проведение инструктажей, заполнение журналов, протоколов проверки знаний. | | |
| 1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам. | | |
| 1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности | | |
| 1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p>безопасности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества. | | |
| 1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации | 2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа | |
| 1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией | | |
| 1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда | Постоянно | |
| 1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы | | |
| 2. Технические мероприятия | | |
| 2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений | | |
| 2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов | | |
| 2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории | | |
| 2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности | | |
| 2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок. | | |
| 2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил | | |
| 2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации | | |
| 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия | | |
| 3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии | | |
| 3.2. Обеспечение работников бесплатным лечебно-профилактическим питанием в связи с работой с особо вредными | | |

| | | |
|---|--|--|
| условиями труда, витаминными препаратами и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с положениями нормативных актов | | |
| 3.3. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе | | |
| 3.4. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава | | |
| 3.5. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды) | | |
| 4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты | | |
| 4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. | | |
| 4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами | | |
| 4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками) | | |
| 4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые) | | |
| 4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы) | | |
| 4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники) | | |
| 4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.) | | |
| 5. Мероприятия по пожарной безопасности | | |
| 5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности | | |
| 5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения | | |
| 5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара | | |
| 5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения | | |
| 5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.) | | |
| 5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала | | |
| 5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций | | |
| 5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели | | |
| 5.9. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок | | |

5.3. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

Приложение № 3 к Коллективному договору МКОУ СОШ пгт. Энск на 2020-2023 годы.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

| № | Должность | Продолжительность отпуска |
|----|-----------------------|---------------------------|
| 1. | Директор | 3 дня |
| 2. | Заместитель директора | 3 дня |
| 3. | Водитель | 3 дня |

Обратите внимание! В соответствии со ст. 101 ТК РФ РФ под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В п. 5.4.15 образца коллективного договора содержатся условия эпизодического привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, а максимальный размер законом не ограничен.

Таким образом, перечень работников может быть расширен, а продолжительность дополнительного отпуска может быть увеличена

5.4. Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

**Приложение № 4 к Коллективному договору
МКОУ СОШ пгт. Энеск на 2020-2023 годы.**

ПЕРЕЧЕНЬ

производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, при работах, в которых работники имеют право на доплаты за условия труда:

| № п/п | Вид производства (работы) | Наименование структурного подразделения | Наименование профессии, должности | Размер доплаты |
|--|---|--|--|---------------------------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| Раздел 1. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых работникам устанавливаются доплаты в размере до 12 % должностного оклада (тарифной ставки) | | | | |
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| Раздел 2. Работы с вредными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются оплаты в размере до 24 % должностного оклада (тарифной ставки) | | | | |
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
| | | | | |

5.5. Перечень производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день.

**Приложение № 5 к Коллективному договору
МКОУ СОШ пгт. Энск на 2020-2023 годы.**

ПЕРЕЧЕНЬ

Производств (работ), профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день

| № п/п | Вид производства (работы) | Наименование структурного подразделения | Наименование профессии, должности | Продолжительность дополн. отпуска (в рабочих днях) | Продолжительность сокращ. рабочего времени | Раздел, пункта Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на доплн. отпуск и сокращенный рабочий день, утвержд. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 |
|-------|----------------------------|---|-----------------------------------|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

* Данный перечень составляется при отсутствии материалов аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда с учетом Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298

5.6. Перечень профессий и должностей работая в которых работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

**Приложение № 6 к Коллективному договору
МКОУ СОШ пгт. Энск на 2020-2023 годы.**

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

| № п/п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|--------------|---|---|---|
| 1. | Библиотекарь | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 2. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| 3. | Дворник, уборщик территории. | Костюм хлопчатобумажный | 1 |
| | | Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 1 |
| | | Рукавицы комбинированные | 6 пар |
| | | Зимой дополнительно: | |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | 1 на 2,5 г. |
| | Валянки | 1 п. на 3 г. | |
| | Галоши на валянки | 1 п. на 2 г. | |
| | В остальное время года дополнительно: | | |
| | Плащ непромокаемый | 1 на 3 г. | |
| 4. | Кладовщик, подсобный рабочий | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Рукавицы комбинированные | 4 пары |
| | | Ботинки кожаные или сапоги кирзовые | 1 пара |
| 5. | Мастер трудового и производственного обучения | Халат хлопчатобумажный | 1 |
| | | Берет | 1 |
| | | Рукавицы комбинированные | 2 пары |
| | | Очки защитные | До износа |
| 6. | Лаборант | При занятости в химической лаборатории: | |
| | | Халат хлопчатобумажный | 1 на 1,5 г. |
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | дежурный |
| | | Перчатки резиновые | дежурные |
| | | Очки защитные | До износа |
| | При занятости в физической лаборатории: | | |
| | Перчатки диэлектрические | дежурные | |
| | Указатель напряжения | дежурный | |
| | Инструмент с изолирующими ручками | дежурный | |
| | Коврик диэлектрический | дежурный | |
| 7. | Учитель химии | Халат хлопчатобумажный | 1 на 1,5 года |
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | 1 на 3 года |
| | | 4 пары | |
| | | Перчатки резиновые | До износа |

| | | Очки защитные | |
|-----|--|--|--|
| 8. | Учитель физики | Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический | Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный |
| 9. | Мастер трудового и производственного обучения | Халат хлопчатобумажный Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные | 1 1 2 пары До износа |
| 10. | Оператор котельной на газе | Комбинезон хлопчатобумажный | 1 |
| 11. | Повар, шеф-повар | Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные | 1 1 1 1 пара |
| 12. | Посудомойка | Фартук клеёнчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые | 1 1 пара 1 пара |
| 13. | Слесарь-ремонтник | Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные | 1 на 9 мес. 12 пар |
| 14. | Слесарь-сантехник | При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: | |
| | | Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый | 1 на 1,5 г. 1 пара 6 пар дежурные дежурный |
| | | При наружных работах зимой дополнительно: | |
| | | Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке | 1 на 2,5 г. 1 на 2,5 г |
| 15. | Сторож | При занятости на наружных работах: | |
| | | Костюм вискозно-лавсановый | 1 |
| | | Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой полушубок валенки | дежурный дежурный дежурные |
| 16. | Уборщик производственных и служебных помещений | Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные | 1 6 пар |
| | | При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: | |
| | | Сапоги резиновые Перчатки резиновые | 1 пара 2 пары |
| 17. | Элетромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические | 1 дежурные дежурные |

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

(Приказ Минздравсоцразвития РФ
от 17 декабря 2010 №1122н)

5.7. Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам.

**Приложение № 7 к Коллективному договору
МКОУ СОШ пгт. Энсск на 2020-2023 годы.**

Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам.

| № п/п | Наименование изделий медицинского назначения | Нормативный документ | Форма выпуска (размеры) | Количество (штуки, упаковки) |
|--------------|---|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | Изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран | | | |
| 1.1. | Жгут кровоостанавливающий | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | | 1 шт. |
| 1.2. | Бинт марлевый медицинский нестерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м x 5 см | 1 шт. |
| 1.3. | Бинт марлевый медицинский нестерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м x 10 см | 1 шт. |
| 1.4. | Бинт марлевый медицинский нестерильный | ГОСТ 1172-93 | 7 м x 14 см | 1 шт. |
| 1.5. | Бинт марлевый медицинский стерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м x 7 см | 1 шт. |
| 1.6. | Бинт марлевый медицинский стерильный | ГОСТ 1172-93 | 5 м x 10 см | 2 шт. |
| 1.7. | Бинт марлевый медицинский стерильный | ГОСТ 1172-93 | 7 м x 14 см | 2 шт. |
| 1.8. | Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой | ГОСТ 1179-93 | | 1 шт. |
| 1.9. | Салфетки марлевые медицинские стерильные | ГОСТ 16427-93 | Не менее 16x14см N 10 | 1 уп. |
| 1.10. | Лейкопластырь бактерицидный | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 4 см x 10 см | 2 шт. |
| 1.11. | Лейкопластырь бактерицидный | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 1,9 см x 7,2 см | 10 шт. |
| 1.12. | Лейкопластырь рулонный | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 1 см x 250 см | 1 шт. |
| 2. | Изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации | | | |
| 2.1. | Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот" или карманная маска для искусственной вентиляции лёгких "Рот-маска" | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | | 1 шт. |
| 3. | Прочие изделия медицинского назначения | | | |
| 3.1. | Ножницы для разрезания повязок по Листеру | ГОСТ 21239-93 (ИСО 7741-86)(5) | | 1 шт. |

| | | | | |
|-----------|---|--|-----------------------|--------|
| 3.2. | Салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | Не менее 12,5x11,0 см | 5 шт. |
| 3.3. | Перчатки медицинские нестерильные, смотровые | ГОСТ Р ИСО 10993-99 ГОСТ Р 52238-2004 ГОСТ Р 52239-2004 ГОСТ 3-88 | Размер не менее М | 2 пары |
| 3.4. | Маска медицинская нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками | ГОСТ Р ИСО 10993-99 | | 2 шт. |
| 3.5. | Покрывало спасательное изотермическое | ГОСТ Р ИСО 10993-99, ГОСТ Р 50444-92 | Не менее 160 x210 см | 1 шт. |
| 4. | Прочие средства | | | |
| 4.1 | Английские булавки стальные со спиралью | ГОСТ 9389-75 | не менее 38 мм | 3 шт. |
| 4.2 | Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам | | | 1 шт. |
| 4.3 | Фугляр или сумка санитарная | | | 1 шт. |
| 4.4 | Блокнот отрывной для записей | ГОСТ 18510-87 | формат не менее А7 | 1 шт. |
| 4.5 | Авторучка | ГОСТ 28937-91 | | 1 шт. |

III. Участие работников в управлении образовательной организацией как форма социального партнерства.

Участие работников в управлении образовательной организации - один из основных принципов, вытекаемый из Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, ФЗ «Об образовании РФ», являющийся третьей формой социального партнерства.

Одним из самых важных и действенных способов реализации этого права является предусмотренный ст. 8 и 53 ТК РФ способ согласования и (или) учет мотивированного мнения представительного органа работников – первичной профсоюзной организации.

В представленном в настоящем пособии образце коллективного договора заложены именно такие механизмы – согласование и учет мотивированного мнения. Учитывая, что данный вопрос целиком не отрегулирован действующим трудовым законодательством, мы считаем нужным подробно описать, что включает в себя каждая из процедур.

1. Согласование как форма участия работников в управлении.

Исходя из буквального толкования и лексическо-правового значения

Согласование – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

В образце коллективного договора (п. 2.3. стр. 27-28) содержится перечень вопросов, которые стороны согласуют между собой. Аналогичный перечень вопросов еще раз приводится в Инструкции о порядке учета мнения и согласования (стр. 53-56)

Блок-схема согласования приводится на странице 71.

Образцы документооборота между руководителем и профсоюзным комитетом по вопросу учета мотивированного мнения и согласования на странице 82-89.

2. Учет мотивированного мнения как форма участия работников в управлении.

Учет мотивированного мнения – это процедура действий работодателя и работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не получит мотивированное мнение по этому вопросу от выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома)

В образце коллективного договора (п. 2.4, стр. 28-29) содержится перечень вопросов, по которым работодатель учитывает мнение Профкома. Аналогичный перечень вопросов еще раз приводится в Инструкции о порядке учета мнения и согласования (стр. 53-56)

Блок-схема учета мотивированного мнения на странице 72-73.

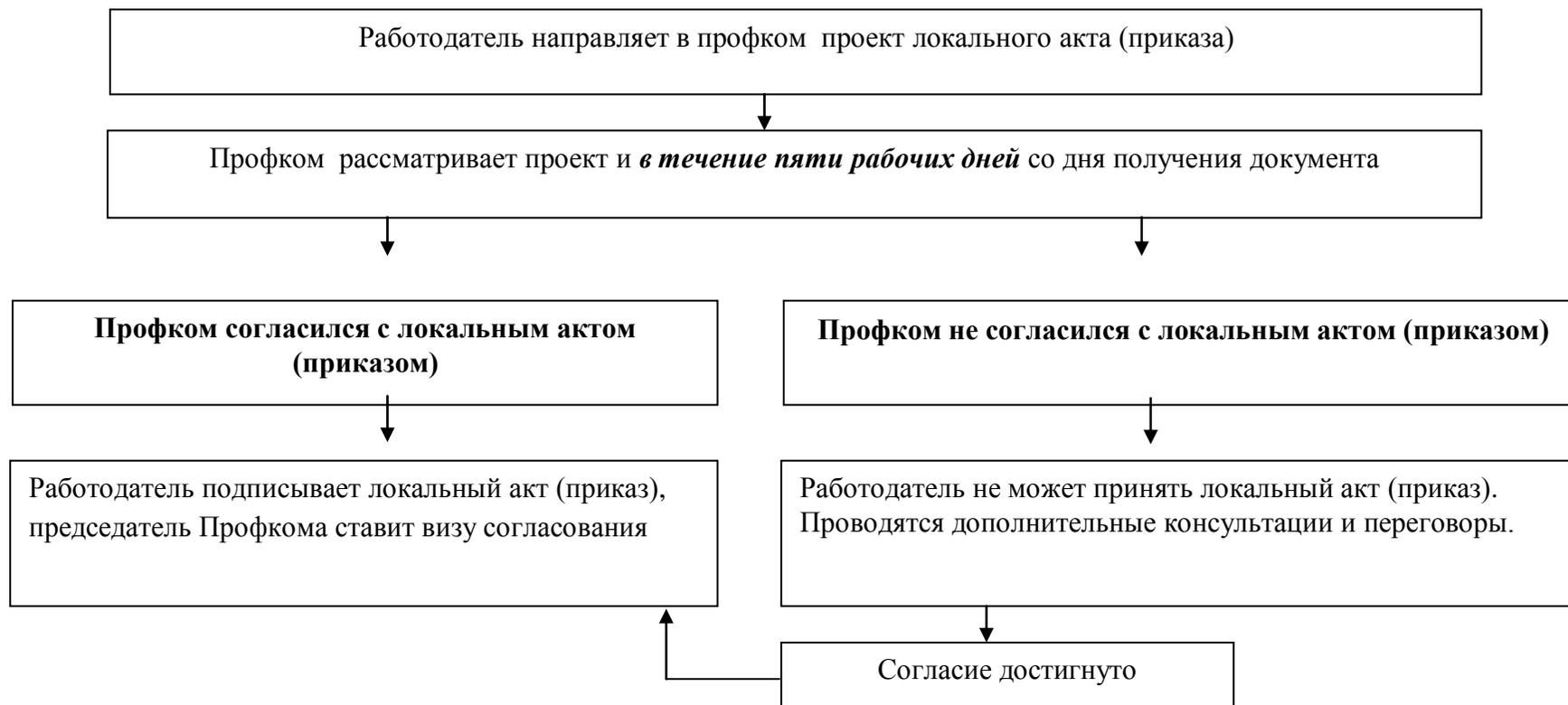
Образцы документооборота между руководителем и профсоюзным комитетом по вопросу учета мотивированного мнения и согласования на странице 82-89.

Обратите внимание! В соответствии со ст. 8 ТК РФ несоблюдения работодателем процедуры согласования или учета мотивированного мнения влечет за собой недействительность документа.

Таким образом, если в коллективном договоре предусмотрено, что локальный нормативный акт принимается по согласованию с профкомом, а он принят с учетом мнения профкома, данный факт также является нарушением и влечет за собой недействительность локального нормативного акта.

3. Блок-схемы порядка согласования и учета мнения

Порядок СОГЛАСОВАНИЯ с профсоюзным комитетом локальных актов (решений основанных на коллективном договоре)



Порядок УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя



Порядок УЧЕТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов



IV. Участие представителей работников в разрешении трудовых споров.

1. Порядок урегулирования трудовых споров

Статья 37 Конституции РФ признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных способов их разрешения.

Чаще всего в случае возникновения конфликтных ситуаций работники обращаются в Гострудинспекцию или напрямую в суд, забывая, что действующим трудовым законодательством предусмотрены более простые и близкие для работника способы. Участие работников в разрешении трудовых споров - заключительная форма социального партнерства.

В соответствии со ст. 381 ТК РФ:

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, трудового договора, локальных нормативных актов, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок разрешения:

1. Проведение переговоров между работником и работодателем с целью решить спор по соглашению сторон

2. Обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС)

3. Обращение в суд.

Следует отметить, что порядок урегулирования разногласий до обращения в КТС и (или) в суд является самым оптимальным способом разрешения индивидуальных трудовых споров в организации.

Именно на этой стадии урегулирования разногласий часто можно найти решение, удовлетворяющее обе стороны. Такое решение принимается путем переговоров. Именно такой способ позволяет восстановить нарушенные права или устранить противоречия и, как правило, не влечет за собой негативных последствий.

В случае, если работник является членом Профсоюза, для проведения переговоров необходимо привлечь представителя первичной профсоюзной организации, а при необходимости - представителей вышестоящих профсоюзных органов.

В соответствии с действующим законодательством, Региональным отраслевым соглашением, Территориальным отраслевым соглашением представлять интересы, как работника, так и работодателя могут:

- члены профсоюзного комитета, в том числе председатель;
- члены районного (городского) комитета Профсоюза, в том числе председатель;
- представители правовой и (или) технической инспекции труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза.

В случае, если работник не является членом Профсоюза, ему придется самому отстаивать свои права и интересы перед работодателем, более того, руководитель образовательной организации может сам являться членом Профсоюза, следовательно, он также вправе привлекать представителей Профсоюза для защиты уже своих интересов.

2. Порядок урегулирования споров между участниками образовательных отношений.

Функционирование в образовательных организаций комиссий по регулированию споров возникающих в сфере образовательных отношений, наряду с комиссиями по трудовым спорам, предусмотрена рядом норм отраслевого ФЗ «Об образовании в РФ» (ч. 11 ст. 43, п. 2 ч. 1 ст. 45, ч. 2 - ч. 6 ст. 45, п. 12. ч.3 ст. 47)

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений

- по вопросам реализации права на образование (ст. 5)

- в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника (п. 33, ч. 1 ст. 2);

- применения локальных нормативных актов;

- обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания (ч. 5 – 12 ст. 43, приказ Министерства образования и науки РФ от 15 марта 2013 г. N 185);

Таким образом, комиссия не рассматривает трудовые споры между работником и работодателями, а рассматривает специфические отраслевые вопросы. Например, родители ученика жалуются администрации школы на то, что учитель выставляет заниженные, по их мнению, оценки ребёнку. В данной ситуации они фактически обжалуют локальный нормативный акт, регулирующий осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, установление их форм, периодичности и порядка проведения.

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

Порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом, который принимается по согласованию с профкомом.

Обратите внимание! п. 3.1.18 Регионального отраслевого соглашения предусмотрено, что образовательные организации в части урегулирования споров между участниками образовательных отношений руководствуются совместным письмом Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19.11.2019 исх. № ВБ-107/08/исх. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

V. Образцы документов для социального партнерства

1. Образец формулировки заявления работника, не являющегося членом Профсоюза, но желающего, чтобы Профком представлял его в социальном партнерстве и защищал индивидуально-трудовые права.

**В профсоюзный комитет
МКОУ СОШ пгт. Энск**

от работника МКОУ СОШ пгт. Энск
Недальновидного А.Н.

заявление.

Прошу Профком представлять мои интересы при защите индивидуальных трудовых прав. Обязуюсь уплачивать ежемесячную сумма (взнос солидарности), равный 2 % от минимального размера оплаты труда

Недальновидный А.А.
01.01.2020

2. Образец решения профсоюзного комитета о начале коллективных переговоров в случае если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников.



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энск

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № 1 заседания профсоюзного комитета
от 01.01.2020 № 1

Дата проведения: 01 января 2020 года;

Время проведения: с 23 часов 30 минут до 23 часов 59 минут;

Место проведения: пгт. Энск, ул. Школьная д. 1, актовый зал МКОУ СОШ пгт. Энск;

Избрано в состав профкома: 8 человек;

Присутствовало: 7 человек;

Кворум имеется.

Повестка дня:

1 вопрос: «О начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора на 2020-2023 годы.

Слушали:

Председателя первичной профсоюзной организации Петрову П.П. о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора на 2020-2023 годы.

Постановили:

1. Предложить Работодателю:

1.1. Начать переговоры по заключению коллективного договора на 2020-2023 годы с 01.01.2020 года;

1.2. В семидневный срок издать приказ о начале переговоров;

1.3. Переговоры провести в течение трех месяцев со дня издания приказа о начале коллективных переговоров.

1.4. Создать совместную постоянно действующую комиссию по коллективным переговорам на равноправной основе, включив в нее по 3 представителя от Работников и Работодателя;

2. Избрать в состав комиссии от работников членов профсоюзного комитета: Петрову П.П., Сидорову С.С., Кузнецова К.К.;

3. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей работников полномочиями на: ведение коллективных переговоров; подготовку проекта коллективного договора, внесении дополнений и изменений в него; организацию контроля за выполнением коллективного договора.

Решение открытого очного голосования.

За – 7 человек, против – 0 человек, воздержалось – 0 человек

Решение принято единогласно.

Подсчет голосов произвел Кузнецов К.К.

Председатель

П.П. Петрова

Секретарь

С.С. Сидорова



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энск

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

01 января 2020 года № 1

**Директору МКОУ СОШ пгт. Энск
Иванову И.И.**

УВЕДОМЛЕНИЕ

о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ пгт. Энск уведомляет Вас о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора.

Предлагаем:

1. В соответствии со ст. 35 Трудового кодекса РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, контроля за подготовкой, подписанием и выполнением коллективного договора образовать постоянно действующую Комиссию по коллективным переговорам, на равноправной основе, включив в нее по 3 представителя от Работников и Работодателя.

2. На основании ч. 2 ст. 29, ч. 1 и 7 ст. 35 Трудового кодекса РФ, в соответствии с решением профсоюзного комитета (протокол № 5 от 01.06.2014) в состав комиссии направлены представители Работников: Петрова П.П., Сидорова С.С., Кузнецов К.К.

Напоминаем, что действующим законодательством предусмотрена ответственность за уклонения от участия в коллективных переговорах в виде предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.28 КоАП РФ)

Приложение: Выписка из протокола № 1 заседания профсоюзного комитета от 01.01.2020 № 1

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванова

3. Образец решения общего собрания работников о наделении полномочиями первичную профсоюзную организацию представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров (если первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников).

ВЫПИСКА

из протокола № 0 заседания общего собрания работников МКОУ СОШ пгт. Энск
от 01.01.2020 № 0

Дата проведения: 01 января 2020 года;

Время проведения: с 23 часа 30 минут до 23 часов 59 минут;

Место проведения: пгт. Энск, ул. Школьная д. 1, актовый зал МКОУ СОШ пгт. Энск;

Из 35 работников МКОУ СОШ пгт. Энск присутствует 30.

Кворум имеется

Повестка дня:

1 вопрос: «О наделении первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ пгт. Энск полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений».

Слушали:

Председательствующего общего собрания П.П. Петрову о наделении первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ пгт. Энск полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений.

Решили:

1. Уполномочить первичную профсоюзную организацию МКОУ СОШ пгт. Энск представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений.

Решение тайного очного голосования.

За – 27 человек, против – 1 человек, воздержалось – 2 человек

Решение принято большинством голосов.

Подсчет голосов производился счетной комиссией в составе: Сидоровой С.С., Кузнецова К.К.

Председатель общего собрания

П.П. Петрова

Секретарь

И.И. Иванов

4. Образец приказа руководителя образовательной организации о готовности начать коллективные переговоры.

Муниципальное казенное образовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа пгт. Энск

ПРИКАЗ

от 01.01.2020

пгт. Энск

№ 1-од

«О начале процедуры коллективных переговоров».

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ и на основании предложения профсоюзного комитета от 01 января 2020 года № 1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Образовать постоянно действующую Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора, включив в нее по 3 представителя от Работников и Работодателя в следующем составе:

от работников:

от работодателя:

2. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей работодателя полномочиями на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений, организацию контроля за выполнением коллективного договора.

3. Освободить членов комиссии на время заседаний от основной работы с сохранением средней заработной платы.

4. Заседание комиссии проводить по средам в 16.00 в кабинете директора.

5. Комиссии в срок до 01.04.2020 года разработать проект коллективного договора.

Директор МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванов

«Согласовано»

Председатель Профкома
МКОУ СОШ пгт. Энск

П.П. Петрова

С приказом ознакомлены:

5. Образец протокола разногласия при подписании коллективного договора.

Комиссия по ведению коллективных переговоров МКОУ СОШ пгт. Энск

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ по условиям коллективного договора на 2020-2023 годы

от 01.01.2020 г. № 1

Всего членов комиссии: 6 человек

Присутствовало: 6 человек

СЛУШАЛИ:

1. От работодателя И.И. Иванова
2. От работников П.П. Петрову

РЕШИЛИ:

1. Составить перечень разногласий по содержанию коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск на 2020-2023 годы.

| Дата | Кто выдвигает предложения | Содержание предложения, мотивация | Доводы, по которым отклоняется предложение | Принятое решение |
|------|---------------------------|-----------------------------------|--|------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

2. В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ подписать коллективный договор на согласованных условиях.

3. Провести дополнительные консультации по перечню разногласий в течение одного месяца.

От работодателя:
Директор МКОУ СОШ пгт. Энск
И.И. Иванов

От работников:
Председатель профкома
П.П. Петрова

6. Образцы документооборота между руководителем и профсоюзным комитетом по вопросу учета мотивированного мнения и согласования.

Муниципальное казенное образовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа пгт. Энгс

№ 01 исх.

от. 01.01.2020

**В профсоюзный комитет
МКОУ СОШ пгт. Энгс**

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения профсоюзного комитета

В соответствии со ст. 372 ТК РФ, п. 2.2.2 коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энгс направляю проект локального нормативного акта и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение: проект локального нормативного акта и обоснование по нему.

Директор МКОУ СОШ пгт. Энгс

И.И. Иванов

Муниципальное казенное образовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа пгт. Энгс

№ 01 исх.

от. 01.01.2020

**В профсоюзный комитет
МКОУ СОШ пгт. Энгс**

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения профсоюзного комитета

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81, ст.373 ТК РФ, п. 2.4 коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энгс направляю проект приказа о прекращении трудового договора с учителем физкультуры Фоминым Олегом Евгеньевичем, в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющего дисциплинарное взыскание, являющегося членом Профсоюза и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение семи дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по данному проекту приказа.

Приложение: приказа о прекращении трудового договора и обоснование по нему.

Директор МКОУ СОШ пгт. Энгс

И.И. Иванов

№ 01 исх.

от. 01.01.2020

**В профсоюзный комитет
МКОУ СОШ пгт. Энск**

ОБРАЩЕНИЕ

о согласовании проекта локального нормативного акта

В соответствии со ст. 372 ТК РФ, п. 2.2.1 коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск направляю проект локального нормативного акта и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше решение о согласовании данного проекта локального нормативного акта

Директор МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванов

В профсоюзный комитет

МКОУ СОШ пгт. Энск

ОБРАЩЕНИЕ

о согласовании предоставления дополнительного отпуска

В соответствии со ст. 372 ТК РФ, п. 5.3.8 коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск предлагаю предоставить дополнительный отпуск Кузнецову Константину Константиновичу, Недальновидному Алексею Анатольевичу в количестве 3 календарных дней в связи с отсутствием в течение учебного года дней нетрудоспособности.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше решение о согласовании дополнительного отпуска Кузнецову К.К., Недальновидному А.А.

Директор МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванов



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энгс

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

Директору МКОУ СОШ пгт. Энгс
Иванову И.И.

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ пгт. Энгс

В соответствии с Вашим обращением о даче мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта от 01.01.2020 профсоюзный комитет на своем заседании рассмотрел возможность принятия локального нормативного акта и считает (не считает) возможным принять его.

Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям Трудового кодекса РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Приложение: Выписка из протокола № 1 заседания профсоюзного комитета от 01.01.2020 № 1

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ пгт. Энгс

П.П. Петрова



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энск

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

Директору МКОУ СОШ пгт. Энск
Иванову И.И.

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ пгт. Энск

В соответствии с Вашим обращением о даче мотивированного мнения по проекту приказа от 01.01.2020 № 1 исх. о прекращении трудового договора с учителем физкультуры Фоминым Олегом Евгеньевичем, в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющего дисциплинарное взыскание, профсоюзный комитет на своем заседании рассмотрел возможность издания работодателем приказа о прекращении трудового договора по инициативе работодателя и считает возможным согласиться (не согласиться) с приказом.

Если проект приказа не соответствует требованиям трудового законодательства, образца коллективного договора, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа, то профсоюзный комитет принимает решение о не возможности принятия работодателем решения об издании приказа и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Приложение: Выписка из протокола № 1 заседания профсоюзного комитета от 01.01.2020 № 1

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванова



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энск

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № 1 заседания профсоюзного комитета
от 01.01.2020 № 1

Дата проведения: 01 января 2020 года;

Время проведения: с 23 часов 30 минут до 23 часов 59 минут;

Место проведения: пгт. Энск, ул. Школьная д. 1, актовый зал МКОУ СОШ пгт. Энск;

Избрано в состав профкома: 8 человек;

Присутствовало: 7 человек;

Кворум имеется.

СЛУШАЛИ:

О даче мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта.

ПОСТАНОВИЛИ:

На основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права, а также изучив обоснование по проекту локального нормативного акта, утвердить следующее мотивированное мнение профсоюзного комитета:

1. Представленный проект локального нормативного акта и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного локального нормативного акта работодателем, соответствуют (не соответствуют) требованиям, установленным действующим законодательством.

2. Согласиться (не согласиться) с принятием работодателем проекта локального нормативного акта.

Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям Трудового кодекса РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Решение открытого очного голосования.

За – 7 человек, против – 0 человек, воздержалось – 0 человек

Решение принято единогласно.

Подсчет голосов произвел Кузнецов К.К.

Председатель
Секретарь

П.П. Петрова
С.С. Сидорова



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энск

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № 5 заседания профсоюзного комитета
от 01.05.2020 № 5

Дата проведения: 01 января 2020 года;

Время проведения: с 23 часов 30 минут до 23 часов 59 минут;

Место проведения: пгт. Энск, ул. Школьная д. 1, актовый зал МКОУ СОШ пгт. Энск;

Избрано в состав профкома: 8 человек;

Присутствовало: 7 человек;

Кворум имеется.

СЛУШАЛИ:

Об утверждении мотивированного мнения по вопросу издания работодателем приказа о прекращении трудового договора по инициативе работодателя.

ПОСТАНОВИЛИ:

На основании проверки соблюдения работодателем норм трудового права при подготовке проекта приказа о прекращении трудового договора с членом Профсоюза учителем физкультуры Фоминым Олегом Евгеньевичем.

1. Представленный проект приказа о прекращении трудового договора и приложенные к нему документы, подтверждающие необходимость и законность издания данного локального нормативного акта работодателем, соответствуют (не соответствуют) требованиям, установленным действующим законодательством.

2. Согласиться (не согласиться) с принятием работодателем решения об издании приказа о прекращении трудового договора с членом Профсоюза учителем физкультуры Фоминым Олегом Евгеньевичем.

Если проект приказа не соответствует требованиям трудового законодательства, образца коллективного договора, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа, то профсоюзный комитет принимает решение о не возможности принятия работодателем решения об издании приказа и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Решение открытого очного голосования.

За – 7 человек, **против** – 0 человек, **воздержалось** – 0 человек

Решение принято единогласно.

Подсчет голосов произвел Кузнецов К.К.

Председатель

П.П. Петрова

Секретарь

С.С. Сидорова



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энск

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № 5 заседания профсоюзного комитета
от 01.05.2020 № 5

Дата проведения: 01 января 2020 года;

Время проведения: с 23 часов 30 минут до 23 часов 59 минут;

Место проведения: пгт. Энск, ул. Школьная д. 1, актовЫй зал МКОУ СОШ пгт. Энск;

Избрано в состав профкома: 8 человек;

Присутствовало: 7 человек;

Кворум имеется.

Слушали:

Петрову П.П. о согласовании проекта локального нормативного акта работодателя (или решения)

Постановили:

На основании проверки соблюдения работодателем всех действующих и предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором норм трудового права принять следующее решение профсоюзного комитета:

2. Согласовать (не согласовать) проект локального нормативного акта.

Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям Трудового кодекса РФ, иным федеральным законам, законам субъекта РФ, соглашениям, коллективному договору образовательного учреждения или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профсоюзный комитет принимает решение о несогласовании локального акта, что в соответствии с Инструкцией, которая является приложением к образцу коллективного договора не дает возможности работодателю принять указанные локальный нормативный акт или решение.

Решение открытого очного голосования.

За – 7 человек, против – 0 человек, воздержалось – 0 человек

Решение принято единогласно.

Подсчет голосов произвел Кузнецов К.К.

Председатель

П.П. Петрова

Секретарь

С.С. Сидорова



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ЭНСКАЯ РАЙОННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация МКОУ СОШ пгт. Энск

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № 5 заседания профсоюзного комитета
от 01.05.2020 № 5

Дата проведения: 01 января 2020 года;

Время проведения: с 23 часов 30 минут до 23 часов 59 минут;

Место проведения: пгт. Энск, ул. Школьная д. 1, актовый зал МКОУ СОШ пгт. Энск;

Избрано в состав профкома: 8 человек;

Присутствовало: 7 человек;

Кворум имеется.

Слушали:

Председателя первичной профсоюзной организации Петрову П.П. о согласовании дополнительного отпуска работникам МКОУ СОШ пгт. Энск Кузнецову К.К., Недальновидному А.А..

Постановили:

1. Согласовать дополнительный отпуск Кузнецову К.К.:
2. Отказать в согласовании предоставления дополнительного отпуска Недальновидному А.А. поскольку он не уполномочил Профсоюз представлять его интересы по вопросам индивидуальных трудовых прав.

Решение открытого очного голосования.

За – 7 человек, **против** – 0 человек, **воздержалось** – 0 человек

Решение принято единогласно.

Подсчет голосов произвел Кузнецов К.К.

Председатель

П.П. Петрова

Секретарь

С.С. Сидорова

7. Образец дополнительного соглашения о внесении изменений в коллективный договор.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений в коллективный договор
муниципального казенного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы пгт. Энск на 2020-2023 годы

Стороны коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск на 2020-2023 годы, руководствуясь ст. 44 Трудового кодекса РФ и п. 9.8., 9.9. коллективного договора заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

(возможные варианты формулировок)

1. В соответствии с п. 9.4 коллективного договора в связи с истечением срока действия коллективного договора продлить коллективный договор на срок с 00.00.0000 до 00.00.0000
2. Пункт 0.00 изложить в следующей редакции: «следующая редакция».
3. Пункт 0.00 дополнить абзацем следующего содержания «абзац следующего содержания».
4. Пункт 0.00 исключить.
5. Раздел 0 дополнить пунктом 0.0. следующего содержания: «пункт следующего содержания»
6. В пункте 0.00 слова «слова» заменить словами «заменить словами».
7. В пункте 0.00 после слов «после слов» дополнить словами «дополнить словами».
8. Изменения и дополнения в коллективный договор МКОУ СОШ пгт. Энск принятые настоящим дополнительным соглашением вступают в силу со дня подписания сторонами настоящего дополнительного соглашения.
9. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора МКОУ СОШ пгт. Энск на 2020-2023 годы.

Представитель работодателя:

Директор
МКОУ СОШ пгт. Энск

_____ И.И. Иванов

«_____» _____ 2020 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель Профкома
МКОУ СОШ пгт. Энск

_____ П.П. Петрова

«_____» _____ 2020 г.

8. Образец заявления по предоставлению государственной услуги проведения уведомительной регистрации коллективного договора.

Начальнику управления государственной службы занятости населения Кировской области

Е.А. Бондарчуку

проверить изменения:

<https://www.trudkirov.ru/Czn/detail/4cdf1351-a433-4bb0-96d5-671241e21e92/>

Директора МКОУ СОШ пгт. Энск

И.И. Иванова.

Адрес: 610000 пгт. Энск, ул. Энская д. 1

Тел.: 8 (8332) 12-34-56

E-mail: mkousoshensk@mail.ru

Форма собственности: муниципальная

Вид экономической деятельности: образование.

Численность работников: 25

Наименование отраслевого профсоюза: Профсоюз работников народного образования и науки РФ (Общероссийский профсоюз образования)

ЗАЯВЛЕНИЕ

о предоставлении государственной услуги

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск.

Представитель работодателя – директор МКОУ СОШ пгт. Энск Иванов И.И.

Представитель работников – председатель первичной профсоюзной организации Петрова П.П.

Директор МКОУ СОШ пгт. Энск

И.В. Иванов

01.01.2020 г.

Состав рабочих групп по разработке образца коллективного договора

Рабочая группа по подготовке предложений в образец коллективного договора от общеобразовательных организаций:

| Ф.И.О | Место работы, должность |
|--------------------------------------|--|
| Усатов Александр Александрович | главный правовой инспектор труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ – руководитель рабочей группы |
| Перминова Светлана Николаевна | председатель Кировской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ – заместитель руководителя рабочей группы |
| Аксенова Нина Алексеевна | директор МБОУ СОШ с УИОП № 9 г. Кирова |
| Долгих Татьяна Викторовна | директор КОГОАУ «Вятский технический лицей» г. Кирова |
| Заболотских Игорь Андреевич | технический инспектор труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ |
| Крыскина Виктория Олеговна | ведущий консультант отдела правовой и кадровой работы министерства образования Кировской области |
| Пайгозина Галина Васильевна | директор МБОУ СОШ с УИОП № 27 г. Кирова |
| Перминова Людмила Ивановна | учитель МКОУ гимназия г. Слободской, председатель Слободской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ |
| Сухотина Елена Александровна | директор МБОУ СОШ № 4 г. Кирова |
| Швайцер Татьяна Юрьевна | правовой инспектор труда Кировской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ |

Рабочая группа по подготовке предложений в образец коллективного договора от дошкольных образовательных организаций:

| Ф.И.О | Место работы, должность |
|--------------------------------------|--|
| Усатов Александр Александрович | главный правовой инспектор труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ – руководитель рабочей группы |
| Горева Марина Вадимовна | заведующая МКДОУ № 9 – заместитель руководителя рабочей группы |
| Гущина Ирина Владимировна | воспитатель МКДОУ детский сад «Родничок» г. Слободского, председатель первичной профсоюзной организации |
| Заболотских Игорь Андреевич | технический инспектор труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ |

| | |
|----------------------------------|--|
| Крыскина Виктория Олеговна | ведущий консультант отдела правовой и кадровой работы министерства образования Кировской области |
| Усцов Игорь Юрьевич | заведующий МКДОУ № 63 г. Кирова |
| Швайцер Татьяна Юрьевна | правовой инспектор труда Кировской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ |
| Южанина Елена Викторовна | заведующая МКДОУ № 27 г. Кирова |

Рабочая группа по подготовке предложений в образец коллективного договора от профессиональных образовательных организаций:

| Ф.И.О | Место работы, должность |
|--------------------------------------|--|
| Усатов Александр Александрович | главный правовой инспектор труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ – руководитель рабочей группы |
| Кабакова Алла Алексеевна | преподаватель КОГПОБУ «Кировский технологический колледж», председатель координационного совета профессиональных образовательных организаций, председатель первичной профсоюзной организации – заместитель руководителя рабочей группы |
| Заболотских Игорь Андреевич | технический инспектор труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ |
| Козачук Нина Валентиновна | преподаватель КОГПОБУ «Слободской колледж педагогики и социальных отношений», председатель первичной профсоюзной организации |
| Крыскина Виктория Олеговна | ведущий консультант отдела правовой и кадровой работы министерства образования Кировской области |
| Семеновых Ирина Геннадьевна | мастер производственного обучения КОГПОБУ «Вятский колледж профессиональных технологий, управления и сервиса», председатель первичной профсоюзной организации |
| Лучинина Нина Владимировна | мастер производственного обучения КОГПОБУ «Кировский многопрофильный техникум», председатель первичной профсоюзной организации. |

Рабочая группа по подготовке предложений в образец коллективного договора от образовательных организаций дополнительного образования:

| Ф.И.О | Место работы, должность |
|--------------------------------------|---|
| Усатов Александр Александрович | главный правовой инспектор труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ – руководитель рабочей группы |
| Пислегина Лариса Александровна | директор МКУДО ДДТ г. Нолинска, председатель Нолинской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ – заместитель руководителя рабочей группы |
| Андреева | директор МОАУ ДО ЦРТДЮ «Лабиринт» г. Кирова |

| | |
|------------------------------------|---|
| Марина Владимировна | |
| Бусоргина Светлана Вадимовна | директор МОАУ ДО ЦРТДЮ «Радуга» г. Кирова |
| Заболотских Игорь Андреевич | технический инспектор труда Кировской областной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ |
| Крыскина Виктория Олеговна | ведущий консультант отдела правовой и кадровой работы министерства образования Кировской области |
| Перескокова Луиза Алексеевна | директор МКОУ ДО ДДТ пгт. Кумены, председатель Куменской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ |
| Скопина Светлана Юрьевна | педагог дополнительного образования МБОУ ДО ДЮЦ им. А. Невского, председатель первичной профсоюзной организации |
| Швайцер Татьяна Юрьевна | правовой инспектор труда Кировской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ |

Для заметок: