**Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации**

**Комитет Краснодарской краевой организации**

**Общероссийского Профсоюза образования**



**Методические рекомендации**

 **«ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА»**

 **Краснодар, 2023 г.**

**Уважаемые коллеги!**

Коллективный договор – одна из форм реализации договорного метода регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателем. Посредством коллективного договора достигается баланс интересов сторон социально - трудовых отношений, что особенно важно, поскольку правовое регулирование этих отношений предусматривает лишь минимальные уровни социальных гарантий для работников. Их повышение обеспечивается коллективно - договорным путем и позволяет предоставить работнику дополнительные льготы и гарантии, увеличивающие его заинтересованность в труде.

В целях обеспечения единых подходов к содержанию коллективных договоров организаций в сфере образования на территории Краснодарского края социальные партнеры, в региональном и территориальных отраслевых соглашениях, предусмотрели обязательства осуществлять правовую экспертизу проектов коллективных договоров образовательных организаций.

В предлагаемых методических рекомендациях представлен вопросник для экспертной оценки проекта коллективного договора образовательной организации с учетом дополнительных гарантий работникам, предусмотренных отраслевым соглашением на 2022 - 2024 годы.



Первый заместитель

Председателя А.Ю. Едигаров

**Вопросник для экспертной оценки проекта коллективного договора образовательной организации**

**1**.Сведения об организации:

- наименование организации;

- количество работников;

- количество членов Профсоюза;

- % охвата профчленством;

- Ф.И.О. руководителя;

- Ф.И.О. председателя первичной профорганизации.

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

- уведомление о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению коллективного договора;

- наличие приказа о составе комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора;

- организация деятельности комиссии (протоколы заседаний).

**3**. Соблюдение норм делопроизводства в оформлении коллективного договора (наличие нумерации страниц; размеры: шрифта (от 12 до 14), интервала (полуторный или одинарный), обзацного отступа – 1,25см).

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наличие в договоре обязательств** | **Имеются** | **Отсутствуют** | **Примечание** |
| ***Раздел «Общие положения»**** Представительство со стороны работников в лице первичнойпрофсоюзной организации.
* Срок действия коллективного договора – до трех лет.
 |  |  | Уточнить, когда вступает в силу!  |
| ***Раздел «Трудовые отношения»**** Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория. * При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.
* В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.
* В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время \_\_\_\_\_\_ для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.* При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.
* При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.
* В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время \_\_\_\_\_\_ для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.* При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.
 |  |  | Проверить наличие указания конкретного количества времени. |
| ***Раздел «Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров. Молодежная политика»**** Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
* Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию; молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.* В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере \_\_\_\_\_\_\_ *;* - осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере \_\_\_\_\_\_\_\_; -осуществлять выплату стимулирующего характера обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", допущенным в установленном порядке к педагогической деятельности в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ ;- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации; *Другие гарантии, формы работы с молодыми специалистами:**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Стороны совместно содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, чествуют ветеранов труда.
 |  |  | Проверить наличие периодич-ности и сроков выплат!Проверить наличие перечня мероприятий! |
| ***Раздел «Рабочее время и время отдыха»**** Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ).
* Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.
* Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.
* В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
* Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

 - при работе без листков нетрудоспособности - *;*- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - *;*- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда -*);*- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - *;**-* при вакцинации от коронавирусной инфекции (не менее двух дней);- работникам, привлекаемым к проведению и подготовке итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования - *);**- другие основания, количество дней с учетом финансовых возможностей организации.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

 *- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;**- рождения внуков – \_\_\_ календарных дней;**- бракосочетания детей работников – \_\_\_ календарных дней;**- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - календарных дней;**- членам профкома - \_\_\_ календарных дней;**- в связи с переездом на новое место жительства – \_\_\_ календарных дня;**- для проводов детей на военную службу – \_\_\_ календарных дня;**- тяжелого заболевания близкого родственника – \_\_\_ календарных дня;**- за стаж работы в организации (\_\_\_ лет ) - \_\_\_ календарный день* *(возможны другие основания).* |  |  | Проверить наличие условий предоставления отпуска и число календарных дней отпускаПеречень случаев определяется по согласованию сторон!!!! |
| * ***Раздел «Оплата и нормирование труда»***
* Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
* Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.
* Оплата труда учителей (преподавателей), имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.
* Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № , а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).
* В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием; - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года; - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа. * При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы. * Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.
 |  |  |  |
| ***Раздел «Социальные гарантии и льготы»**** Наличие льгот и гарантий с учетом финансовых возможностей организации:

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |  |
| ***Раздел «Охрана труда и здоровья»**** Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) 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, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н).
* Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников образовательной организации.
* Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей, учитывать деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.
* Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации
 |  |  |  |
| ***Раздел «Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза»*** Работодатель обязуется:* обеспечивать по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается;
* безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
* предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
* признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.
* Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*часть 3 статьи 374 ТК РФ).
* Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию *(другие комиссии)*
 |  |  |  |
| ***Раздел «Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора»***Стороны договорились:- совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора. |  |  |  |
| **Наличие приложений к коллективному договору*** Правила внутреннего трудового распорядка.
* Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).
* Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, по которым предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (указывается продолжительность).
* Положение об оплате труда.
* Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).
* Перечень должностей педагогических работников, по которым учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).
* Положение о премировании работников организации.
* Положение об оказании материальной помощи.
* Соглашение по охране труда.
* Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
* Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
* Положение опорядке и условиях предоставления педагогическим

 работникам длительного отпуска сроком до одного года.* Положение о нормах профессиональной этики работников.

*Другие приложения* |  |  |  |

**5**. Наличие в тексте коллективного договора дополнительных положений, обязательств, не предусмотренных предложенным макетом коллективного договора образовательной организации (постановление Президиума Краснодарской краевой организации Профсоюза от 12.04.2022г. № 13)

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**6.** Наличие в тексте коллективного договора положений, обязательств, противоречащих законодательству, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

***Методические рекомендации подготовлены Азаровой С.Н., главным специалистом – экспертом по социально – экономическим вопросам правового отдела аппарата Комитета краевой организации Профсоюза.***