

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,  
ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ И  
ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ  
ДОГОВОР**



# Трудовое законодательство и иные нормативные акты

## Федеральный уровень:

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки РФ на 2012-2014 гг.

Коллективный договор (ВУЗы)

## Региональный уровень :

Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования и науки Красноярского края на 2013-2015 гг.

Коллективный договор (НПО, СПО, ДОД, кор. школа-интернат, вечерняя школа, детский дом)

## Территориальный уровень :

Районные и городские Отраслевые соглашения муниципальных образований.

Коллективный договор (школа, ДОУ, доп. образование)



**Виды соглашений в бюджетной сфере**  
*по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах*

**Двухсторонние:**

- представитель работников (Профсоюз)
- представитель работодателей (соответствующий орган власти)

**В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений:**

1. *Генеральное Соглашение*
2. *Межрегиональное соглашение*
3. *Региональное соглашение*
4. *Отраслевое соглашение*
5. *Территориальное соглашение*

**Трехсторонние:**

- представитель работников (Профсоюз)
- представители работодателей (соответствующие органы власти)
- объединения работодателей отрасли

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, **закljučаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения**

- **Представители Работников и работодателей имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора.**

**ст. 36 ТК РФ**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ( СТ. 40,41 ТК РФ)

- Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в образовательном учреждении и заключаемый работниками, в лице их представителей и работодателем.
- Предусмотрен ТК РФ (*ст. ст.5, 8, 15*).
- Разрабатывается профсоюзным активом.
- Подлежит уведомительной регистрации (*ст. 50 ТК РФ*).
- Хранится в организации постоянно (*ст. 576 Перечня типовых управленческих архивных документов*).

# ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Урегулирование и закрепление правоотношений и порядок действий, не урегулированных ТК РФ.
- Конкретизация норм права, содержащихся в законах и правовых актах.
- Восполнение пробелов в законодательстве повышением уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.
- Первичное правовое регулирование.

# СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- Стороны вправе сами решить, что они хотят прописать в коллективном договоре (ч. 1 ст. 41 ТК РФ), но надо предусматривать в тексте лишь те социально-трудовые условия, которые работодатель будет иметь возможность предоставить и финансово обеспечить. В противном случае будет ставиться вопрос о невыполнении условий коллективного договора.



## **ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ**

- **Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором ( ст. 136 ТК РФ)**
- **Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.**

## ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

- Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со **служебными командировками**, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом( **ст. 168 ТК РФ**).
- **Обеденный перерыв** включается в рабочее время. *(Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений утвержденного **Приказом № 69 от 27.03.2006г.**)*. Определяется порядок приема пищи, устанавливается место приема пищи.

## **ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ**

- **Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Согласно ст. ст. 263,264 ТК РФ к таким работникам относятся:**
  - - матери (отцы, опекуны, попечители), имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
  - - матери (отцы, опекуны, попечители), имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
  - - отцы, воспитывающие без матери ребенка в возрасте до 14 лет;

## **ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ**

- Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, а при наличии финансовой возможности отпуска с сохранением заработной платы предоставляются:
- работникам, имеющим детей дошкольного возраста;
- работникам, имеющим стаж работы в образовательном учреждении не менее 10 лет.

## ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

- Коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты **выходных пособий**, а также устанавливаться **повышенные размеры выходных пособий** ( **ст. 178 ТК РФ**).

*Например: Предоставлять выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному **п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**. (В связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора).*

## **ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ**

- Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся при сокращении **преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК РФ).**

*Например: 1). Предоставление работнику, получившему уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.*

*2). Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятие открывшихся вакансий.*

## ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

- **Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.**
- *Например: Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, так же как обучающимся в образовательных учреждениях, имеющем государственную аккредитацию(ст.173ТК РФ).*
- *Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.*

## **ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ**

- **Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи.**
- *Например : Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:*
  - *1). Содействует повышению квалификации молодых кадров.*
  - *2) Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу не менее \_\_\_% размера оклада (или предоставляет дополнительные выходные дни к основному отпуску).*

## **ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ**

### **● Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:**

*Например: Работодатель, исходя из финансовых возможностей, способствует предоставлению следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзом:*

**●** *получению льготного кредитования молодых семей на условиях долгосрочности, получению ссуд на строительство и приобретение жилья, предметов длительного пользования для домашнего обихода, на платное обучение в учебных заведениях.*

**ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ  
УРЕГУЛИРОВАНЫ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом**  
(ст. 377 ТК РФ)

- Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором в положении о выплатах стимулирующего характера за работу с коллективным договором.

*Например: За организацию работы по заключению коллективного договора и осуществлению работы за ним - \_\_\_\_\_ баллов.*

# ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ГЛ. 58 ТК РФ).

- предоставление профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, права пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом;
- - ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;
- - освобождение от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

## Дополнения в коллективный договор

в связи с принятием Краевого Отраслевого соглашения на 13-15 г. и внесением изменений в Соглашения на муниципальном уровне.

Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *приложении № 1*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, **производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации** для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника **перед наступлением пенсионного возраста** срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории **до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.**

## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- перечни работников, которым устанавливаются дополнительные отпуска;
- -перечень работников, которым устанавливается преимущественное право на предоставление отпусков в удобное для них время;
- -обязательства работодателя по предоставлению ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также имеющим ненормированный рабочий день;
- положение об оплате труда работников;
- положение о выплатах стимулирующего характера.

**С УЧЕТОМ МНЕНИЯ** ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА (ИЛИ ПО СОГЛАСОВАНИЮ, В СООТВЕТСТВИИ С КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом, НА ОСНОВАНИИ **СТ. 8 ТК РФ**) РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИНИМАЕТ **ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ:**

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- положение об оплате труда (ст.135 ТК РФ);
- положение о распределении фонда стимулирующих доплат и надбавок (ст.135 ТК РФ);
- положение о премировании работников (ст.135 ТК РФ);
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры (ст.135 ТК РФ);
- тарификационные списки (ст.ст.135, 162 ТК РФ);
- приказы о распределении учебной нагрузки (введение, замена и пересмотр норм труда) (ст.ст.159, 162 ТК РФ);
- план повышения квалификации и подготовки кадров (ст.196 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);

**С УЧЕТОМ МНЕНИЯ** ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА (ИЛИ ПО СОГЛАСОВАНИЮ, В СООТВЕТСТВИИ С КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом, НА ОСНОВАНИИ **СТ. 8 ТК РФ**) РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИНИМАЕТ **ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ:**

- правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.ст. 116, 117 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 119 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты.

## УЧЕТ МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ( СТ. 372 ТК РФ)

- Локальный нормативный акт принятый без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежит применению (*ст. 8 ТК РФ*) и может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или суд.

# Порядок «учета мнения профсоюзного органа»



# ЭТАПЫ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ

1. Принятие решения о необходимости заключения коллективного договора и о начале переговоров представителями Работников или Работодателя.
2. Уведомление о начале переговоров.
3. Создание постоянно действующей комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.
- 4. Разработка проекта коллективного договора.**
5. Приглашение экспертов, специалистов и посредников для участия в коллективных переговорах.
6. Обсуждение проекта коллективного договора Комиссией.
7. Обсуждение проекта коллективного договора в подразделениях.
8. Доработка Комиссией проекта коллективного договора с учётом предложений, поступивших в ходе обсуждения в подразделениях и результатов экспертизы в комитете Профсоюза.
- 9. Подписание договора и утверждение согласованного проекта коллективного договора общим собранием или конференцией Работников.**
10. Направление работодателем Коллективного договора в орган по труду для уведомительной регистрации.

**Спасибо за внимание !**

