



Актуальные вопросы соблюдения трудовых и социальных прав работников

Сергей Владимирович Ленчевский
зав. правовым отделом Свердловской областной организации
Общероссийского Профсоюза образования

1. Соглашения и КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ



Глава муниципального образования (Администрация муниципального образования)

Управление образования муниципального образования

_____ городская (районная) организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Председатель

_____/_____/

Начальник управления образования
_____/_____/

_____/_____/

« » 20 г.

« » 20 г.

« » 20 г.



СОГЛАШЕНИЕ

между

Главой муниципального образования (Администрацией муниципального образования) _____, Управлением образования муниципального образования _____ и _____ городской (районной) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
на 20__ - 20__ г.г.

Макет коллективного договора образовательного учреждения

Первичная профсоюзная организация

(наименование образовательного учреждения)

Общероссийского Профсоюза образования

Председатель _____

(подпись) (Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

М.П.

(наименование образовательного учреждения)

Директор (заведующий) _____

(подпись) (Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 20__ - 20__ г. г.

(полное наименование образовательного учреждения (по Уставу))

**Постановление Правительства Свердловской области
от 14 мая 2007 г. № 404-ПП**

**«Об утверждении порядка уведомительной регистрации
соглашений о социальном партнерстве и коллективных
договоров в Свердловской области и контроля за их
выполнением»**

Коллективный договор

В центр занятости по месту нахождения организации:

1) заявление о регистрации на бланке организации с указанием сведений о работодателе: формы собственности, ОКВЭД, юр. и почт. адреса, № телефонов, факса, адреса эл. почты, числ. работников;

2) колл. договор с титульным листом, содержащим подписи и печати представителей сторон, с приложениями, предусмотренными текстом договора, прошитый, пронумерованный, заверенный подписью и печатью заявителя, **не менее чем в 3 экземплярах (по числу подписавших сторон и 1 для регистрирующего органа)**, также направляется электронная версия;

3) копия протокола или выписка из протокола общего собрания (конференции) работников о принятии коллективного договора, **либо заседания комиссии** для ведения коллективных переговоров, которые должны содержать сведения о наличии кворума;

4) копия протокола или выписка из протокола общего собрания (конференции) работников - если работники не объединены в первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся не объединяет более половины работников и не уполномочена представлять интересы всех работников. Должна содержать сведения о наличии кворума, отражать факт избрания представителя работников тайным голосованием.

Цели уведомительной регистрации:

2) выявление включения в соглашения, коллективные договоры условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и информирование об этом представителей сторон, подписавших соглашение, коллективный договор, Гос. инспекции труда;

.....

4) оказание консультативно-методической помощи комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений, работодателям, профсоюзам, их представителям в разработке соглашений и коллективных договоров;

.....

5) выработка рекомендаций по включению в соглашения, коллективные договоры условий, более благоприятных для работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

16. В случае выявления в соглашении (коллективном договоре) условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Департамент (центр занятости) **сообщает об этом представителям сторон соглашения (коллективного договора) в уведомлении о регистрации** соглашения (коллективного договора), а также информирует представителей сторон (стороны) о необходимости внесения соответствующих изменений и дополнений в соглашение, коллективный договор, направленных на устранение условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

17. Сообщение о выявленных при уведомительной регистрации условиях соглашений (коллективных договоров), ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **в течение 3 рабочих дней после завершения уведомительной регистрации направляется Департаментом (центром занятости) в Государственную инспекцию труда** в Свердловской области (приложение N 4 к настоящему порядку).

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
СОГЛАШЕНИЯ (КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА)

_____ на _____ год(ы)

Сообщаем, что соглашение (коллективный договор) _____

_____ (наименование организации, срок действия, адрес, телефон)
зарегистрировано (зарегистрирован) _____, регистрационный номер –
_____.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

В соответствии с требованиями статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации условия соглашения (коллективного договора), ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Вносим следующие предложения:

О приведении условий соглашения (коллективного договора) в соответствие с действующим трудовым законодательством известить Государственную инспекцию труда в Свердловской области в кратчайший срок с момента внесения данных исправлений по адресу: 620027, г. Екатеринбург, ул. Мельковская, д. 12, либо по факсу: 8 (343) 262-56-05.

Директор Департамента

2. Региональная тематическая проверка и отдельные вопросы трудовых отношений

4762 нарушения

Не заключены доп. соглашения с **1548** работниками (6 % работников, у которых изменились условия, 33 % нарушений).

В трудовом договоре (доп. соглашении) не указаны:

- размеры и условия стимулирования – **1040** (22 % нарушений, 4 % доп. соглашений);

- новый оклад (ставка) – **203** (4% нарушений, 0,8% закл. доп. соглашений);

- новые компенсационные выплаты – **227** (4,8% нарушений, 0,9% заключенных доп. соглашений);

- учебная нагрузка – **197** (4 % нарушений, 0,8% заключенных доп. соглашений);

- условия труда на рабочем месте – **732** (15 % нарушений в 3 % доп. соглашений);

работодателем не передан работнику экземпляр доп. соглашения – **214** (4,5 % нарушений, 0,9 % заключенных доп. соглашений)

Работнику, на которого возложена функция наставника:

не установлена доплата за наставничество – **277**;

установлена доплата в размере менее 10% оклада, ставки – **324**.

Соглашение

об изменении условий трудового договора № _____ от «___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

(место заключения договора)

_____ (полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)

в лице _____, действующего на основании Устава, именуемого

(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)

в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин _____,

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Раздел (абзац, пункт (ы)) _____ трудового договора № __ от «___» _____ 20__ г. изменить, изложив в следующей редакции:

Вариант (примерный):

«___. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата:

а) _____ ставка заработной платы в размере _____ рублей в месяц;

Размер установленной ставки заработной платы повышается:

- за _____ - _____ (_____ рублей),

- за _____ - _____ (_____ рублей),

Размер месячной ставки заработной платы с учетом повышения составляет _____ рублей.

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

_____ Другие компенсационные выплаты, носящие единовременный характер (за работу в ночное время, сверхурочную работу и др.) производятся работнику в порядке и на условиях, установленных действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором.

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

2. Изменения в трудовой договор, определённые настоящим соглашением, вступают в силу с «___» _____ 200__ г.

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

(Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601)

5.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, ст. педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, ст. тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV настоящего Порядка и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

2. РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ – **ЗАПРЕЩАЕТСЯ** (СТ. 113 ТК РФ)!

Исключения:

- **с письменного согласия работника** в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

- **без согласия:** 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий, или последствий стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением ЧП или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

- **с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома** - в других случаях.

В нерабочие праздничные дни **допускается производство работ, приостановка которых невозможна** по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Инвалиды + женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет привлечение к работе допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья.

Они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

ОПЛАТА

Работа в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) оплачивается **не менее чем в двойном размере**:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам с оплатой по дневн. и час. тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должн. оклад):

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - в размере не менее 1 дневной или часовой ставки (части оклада (должн. оклада) за день или час работы) сверх оклада (должн. оклада),

если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должн. оклада) за день или час работы) сверх оклада (должн. оклада).

Конкретные размеры - могут уст. КД, ЛНА с учетом мнения пр/к, ТД.

Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности ч. 1 ст. 153 Трудового кодекса РФ ...»:

работникам также выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ):

За первые 2 часа - не менее чем в 1,5-м размере, за последующие - не менее чем в 2-м размере

По желанию работника, вместо повышенной оплаты – доп. время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ настоящей статьи.

3. СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НАКАНУНЕ НЕРАБОЧЕГО ПРАЗДНИЧНОГО ДНЯ.

Продолжительность предшествующих рабочего дня (смены) (ст. 95 ТК РФ) уменьшается на 1 час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение - компенсируется дополнительным временем отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам сверхурочной работы (1 час в 1,5-м размере).



3. Социальные права работников

Пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет

Раньше

право на пособие по уходу за ребёнком имели только работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, право сохранялось, если работник в таком отпуске работал на дому или неполный рабочий день.



Теперь приняты

ФЗ от 19.12.2023 г. № 614-ФЗ внёс изменения в ст. 256 ТК РФ,

ФЗ от 19.12.2023 № 620-ФЗ, внёс изменения в ст. 13 ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и ст. 11.1 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

С 1 января 2024 г.

При выходе досрочно работник может получать и зарплату, и пособие, независимо от продолжительности рабочего дня.

Лица, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и получают ежемесячное пособие, продолжат получать его, если они:

- ✓ прекратят отпуск по уходу за ребенком и выйдут на работу на полный рабочий день (в т.ч. на условиях дист. работы или на дому);
- ✓ находясь в отпуске по уходу за ребенком, выйдут на работу на неполный рабочий день (в т.ч. на условиях дист. работы или на дому);
- ✓ находясь в отпуске по уходу за ребенком у одного работодателя, выйдут на работу на полный или неполный рабочий день к другому работодателю (в т.ч. на условиях дист. работы или на дому).

Работодателю не нужно уведомлять СФР о прекращении права работника (п. 43 Правил, утв. постановлением Правительства РФ от 23.11.2021 г. № 2010) при досрочном выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком на полный рабочий день.

**ТОЖДЕСТВО НАИМЕНОВАНИЙ
ДОЛЖНОСТЕЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

Приказами Минтруда России от 14.11.2023 № 807н, от 21.11.2023 № 819н, от 21.11.2023 № 818н установлено тождество:

- ✓ - наименования должности **«тьютор»** наименованию должности **«воспитатель»** (вступил в действие 24.12.2023);
- ✓ - наименования должности **«инструктор по физической культуре»** (в дошкольном образовательном учреждении) наименованию должности **«воспитатель»** (вступил в действие 29.12.2023);
- ✓ - наименования должности **«советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»** наименованию должности **«заместитель директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом»** (вступил в действие 02.01.2024).

Код выслуги лет

«отвлечение от работы», когда работник работал - периоды отмены занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

п. 5.1, 5.2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536) - периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям **являются рабочим временем педагогических работников.**

Профком следует ведёт контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза (п. 2.4.13. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг. и соответствующим условиям территориальных отраслевых соглашений).