

РЕКОМЕНДАЦИИ

по включению в коллективные договоры образовательных учреждений основных положений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ)

№ п/п	Содержание основных положений	Обоснование (статьи ТК РФ)
1.	<p>Определение перечня локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа¹, а также принимает их по согласованию с выборным профсоюзным органом (например, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о доплатах и надбавках, о премировании, графики сменности, график отпусков, форма расчетного листка, соглашение об охране труда и др.).</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР), как правило, являются приложением к коллективному договору.</p>	<p>Ст. 8 (ч. 2 и ч. 3)</p> <p>Ст. 190 (ч. 2)</p>
2.	<p>Определение форм участия работников в управлении учреждением непосредственно и через выборный профсоюзный орган:</p> <ul style="list-style-type: none">- учет мнения выборного профсоюзного органа (согласование с выборным профсоюзным органом);- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2	<p>Ст. 21 (ч. 1, абзацы 10, 11); ст. 52; ст. 53</p>

¹ По тексту настоящих рекомендаций представительным органом работников указывается конкретно выборный орган первичной профсоюзной организации (выборный профсоюзный орган), выступающий полномочным представителем работников в коллективных и индивидуальных трудовых отношениях.

	<p>ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в коллективном договоре;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию; - участие в разработке и принятии коллективного договора; - другие формы, в том числе определенные коллективным договором. 	
3.	<p>Определение условий, обеспечивающих деятельность выборного профсоюзного органа в учреждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обязательные условия, предусмотренные частью 2 статьи 377 ТК РФ; - дополнительные улучшающие условия, предусмотренные частью 3 статьи 377 ТК РФ; - порядок ежемесячного бесплатного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников; - условия и порядок ежемесячного перечисления работодателем на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза по письменному их заявлению; - порядок и размер оплаты труда руководителя выборного профсоюзного органа за счет средств учреждения (как правило, в форме доплаты из средств стимулирующей части фонда оплаты труда). 	Ст. 32; ст. 377
4.	<p>Определение порядка компенсации затрат, связанных с участием в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора представителей профсоюзной организации и иных лиц, а также порядка оплаты услуг экспертов, специалистов и посредников.</p>	Ст. 39 (ч. 2)
5.	<p>Определение условий труда, которые должен обеспечить работодатель при заключении трудового договора с работниками учреждения и которые являются гарантиями, обеспечивающими не ухудшение положения работников при индивидуальном регулировании условий труда (в трудовом договоре),</p>	Ст. 56 (ч. 1); ст. 57 (ч.4 и ч.5); ст. 73 (ч.2 и ч.3); ст. 74 (ч.3 и ч.8);

	дополнительное к законодательно предусмотренному порядку регулирование по вопросам определения условий труда, а также установление дополнительных гарантий и компенсаций работников.	ст. 76 (ч. 2); ст. 80 (ч. 3); ст. 81 (ч. 3); ст. 83 (ч. 2); ст. 84 (ч. 2); ст. 94 (ч. 2); ст. 97 и др.
6.	Определение дополнительно к предусмотренному ТК РФ и иными федеральными законами круга лиц, в отношении которых испытание при приеме на работу не устанавливается.	Ст. 70 (ч. 4)
7.	Установление иного порядка обязательного участия выборного профсоюзного органа учреждения в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, чем это предусмотрено ТК РФ (в целях усиления гарантий работников, являющихся членами профсоюза, а также при увольнении работников по инициативе работодателя может быть предусмотрен порядок увольнения работников с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, а также могут быть установлены иные дополнительные гарантии).	Ст. 82 (ч. 4)
8.	Совместная выработка учреждением, работниками и их представителями мер защиты персональных данных работников учреждения (в форме положения о защите персональных данных работников образовательного учреждения, которое прилагается к коллективному договору).	Ст. 86 (п. 10); ст. 89 (ч.1 абз. 4)
9.	Регулирование вопросов сокращения продолжительности работы (смены) в ночное время для определенных категорий работников, а также определение списка работ, продолжительность которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, на	Ст. 96 (ч.2 и ч.3)

	сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.	
10.	<p>Установление режима рабочего времени в учреждении:</p> <ul style="list-style-type: none"> - продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику); - работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; - продолжительность ежедневной работы (смены); - время начала и окончания работы; - время перерывов в работе; - число смен в сутки; - чередование рабочих и нерабочих дней. <p>Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.</p> <p>Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ПВТР.</p> <p>Порядок разделения рабочего дня на части.</p> <p>Перечень работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются ПВТР.</p>	<p>Ст. 100 (ч. 1)</p> <p>Ст. 103 (ч. 3)</p> <p>Ст. 104 (ч. 3)</p> <p>Ст. 105</p> <p>Ст. 108</p>
11.	Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.	Ст. 101
12.	Установление второго выходного дня при пятидневной рабочей неделе.	Ст. 111 (ч. 2)
13.	Установление порядка и условий предоставления дополнительных отпусков для работников с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения (если иное не предусмотрено федеральными законами).	Ст. 116 (ч. 2)

14.	Установление продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.	Ст. 119 (ч. 1)
15.	Определение дополнительных периодов времени, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), которые включаются в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (например, время участия в забастовке, приостановки работы и др.).	Ст. 121 (ч. 1)
16.	Определение случаев, когда ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок.	Ст. 124 (ч. 1)
17.	Установление обязательных для работодателя случаев предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы и их продолжительности. Установление работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери ежегодного дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.	Ст. 128 (ч. 2) Ст. 263
18.	Определение форм оплаты труда в учреждении (при этом неденежная форма применяется только по письменному заявлению работников и не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы).	Ст. 131 (ч. 2)
19.	Установление системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.	Ст. 135 (ч. 2)

	Установление системы оплаты труда (в том числе тарифной системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений.	Ст. 144 ч. 1
20.	<p>Установление:</p> <ul style="list-style-type: none"> - конкретных сроков (дней) выплаты заработной платы работникам в учреждении при условии, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца; - условий выплаты заработной платы (в месте выполнения работы или путем перечисления на указанный работником счет в банке); - места и сроков выплаты заработной платы в не денежной форме. <p>Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (может являться приложением к коллективному договору).</p>	<p>Ст. 136 (части 3, 4, 6)</p> <p>Ст. 136 (ч. 2)</p>
21.	Определение иных периодов для расчета средней заработной платы при условии неухудшения положения работников.	Ст. 139 (ч. 6)
22.	<p>Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.</p> <p>Установление повышенных или дополнительных компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.</p>	<p>Ст. 147 (ч. 3)</p> <p>Ст. 219 (ч. 1 абз. 13; ч.3)</p>
23.	Установление доплат работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других).	Ст. 149
24.	Определение конкретных размеров оплаты за сверхурочную работу, но не ниже	Ст. 152

	предусмотренных ТК РФ.	
25.	Определение конкретных размеров оплаты за работу выходной или нерабочий праздничный день, но не ниже предусмотренных ТК РФ.	Ст. 153 (ч. 2)
26.	Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время, но не ниже минимальных размеров, установленных Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней по регулированию социально-трудовых отношений.	Ст. 154 (ч. 2)
27.	Установление систем нормирования труда в учреждении в соответствии с трудовым законодательством.	Ст. 159
28.	Определение порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками (размеры возмещения не могут ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета).	Ст. 168 (ч. 2)
29.	Установление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации. Учитывая, что согласно части 1 статьи 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые, то в коллективном договоре может быть предусмотрено предоставление гарантий и компенсаций для работников этого учреждения, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения их вторым профессиям (например, если обучение	Ст. 173 (ч. 5); ст. 174 (ч. 6); ст. 175 (ч. 2); ст. 176 (ч. 2) Ст. 196 (части 2, 3, 5)

	осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).	
30.	Установление дополнительных оснований для выплаты выходных пособий работникам, а также повышенных размеров выходных пособий (например, установление выплаты выходного пособия работникам, заключившим трудовой договор с учреждением на срок до двух месяцев и др.).	Ст. 178 (ч. 4); ст. 292 (ч. 3)
31.	Определение дополнительно к установленному ТК РФ перечню категорий работников учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников.	Ст. 179 (ч. 3)
32.	Определение дополнительных мер защиты прав работников при возникновении в учреждении угрозы массового увольнения работников (при этом критерии массового увольнения в образовательных учреждениях должны определяться в соответствии с частью 1 статьи 82 ТК РФ в отраслевом и (или) территориальном соглашениях).	Ст. 180 (ч. 4)
33.	Определение дополнительных к установленным ТК РФ видов поощрений работников за труд.	Ст. 191 (ч. 2)
34.	Создание комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях, которые в том числе организуют сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда, которое должно содержать целый комплекс вопросов по обеспечению прав работников на охрану труда в соответствии с законодательством об охране труда (глава 36 ТК РФ).	Ст. 218 (ч. 2)
35.	Определение повышенного размера выплачиваемой работникам денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других	Ст. 236

	выплат, причитающихся работникам, в том числе в случае приостановки работы по правилам статьи 142 ТК РФ.	
36.	Установление случаев предложения вакансий в других местностях женщинам, увольняемым в связи с истечением срока трудового договора в период беременности.	Ст. 261 (ч. 3)
37.	Определение особенностей трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет.	Ст. 272
38.	Установление исходя из финансовых возможностей работодателей дополнительных гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	Ст. 313 (ч. 2)
39.	Установление для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 36-часовой рабочей недели с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральным законом.	Ст. 320
40.	Установление гарантий медицинского обслуживания работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	Ст. 323
41.	Установление компенсаций расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	Ст. 325
42.	Установление компенсаций расходов работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, связанных с переездом.	Ст. 326
43.	Определение перечня локальных нормативных актов, принятие которых работодателем предусматривает обязательный порядок учета мнения выборного профсоюзного органа.	Ст. 372 (ч. 1)

44.	Определение условий освобождения от работы и порядка оплаты времени участия членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в данном учреждении, в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе их выборных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.	Ст. 374 (ч. 3)
45.	Установление для работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, тех же трудовых прав, гарантий и льгот, что предусмотрены коллективным договором для других работников учреждения.	Ст. 375 (ч. 4)
46.	Установление компенсационных выплат работникам, участвующим в забастовке (при этом целесообразно предусматривать сохранение заработной платы за время участия в забастовке).	Ст. 414 (части 4 и 5)

Подготовлено заведующим экономико-аналитическим отделом аппарата Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Ж.П. Осиповой.