**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ**

**РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ТЕМАТИЧЕСКОЙ ПРОВЕРКИ**

по теме: **«Соблюдение трудового законодательства при заключении и осуществлении контроля за выполнением коллективных договоров в образовательных организациях»**

Региональная тематическая проверка (далее – РТП-2020) проводится в период с 16 ноября по 16 декабря 2020 года. При проверке должен быть проанализирован коллективный договор учреждения (организации) с учетом требований трудового законодательства, Регионального отраслевого соглашения между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки на 2019-2021 годы (далее - Региональное отраслевое соглашение), территориальных отраслевых соглашений, рекомендаций, содержащихся в Макетах коллективных договоров общеобразовательной, дошкольной образовательной организации и организации дополнительного образования, разработанных Курским обкомом профсоюза в 2019 году, и обращено внимание на:

- стороны социального партнерства, которые заключили коллективный договор, полномочность представителей сторон (статьи 29, 33 ТК РФ);

- наличие документирования коллективных переговоров;

- срок действия коллективного договора (статья 43 ТК РФ);

- соотношение содержания и структуры коллективного договора с положениями статьи 41 ТК РФ, иных законов и нормативных правовых актов, макетами коллективных договоров, полноту включения в него нормативных положений, если в законах и иных нормативных правовых актах, отраслевом и ином соглашении содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре;

- сроки регистрации коллективного договора в соответствующем уполномоченном органе по труду (статья 50 ТК РФ);

- наличие условий коллективного договора, противоречащих законодательству или снижающих уровень гарантий прав работников по сравнению с ТК РФ, иными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Если таковые имеются, то необходимо отразить это в акте проверки и сообщить об этом руководителю учреждения (организации) и председателю первичной профсоюзной организации, а также в соответствующую вышестоящую профсоюзную организацию, осуществившую регистрацию коллективного договора. При необходимости следует разъяснить соответствующим должностным лицам и руководителю учреждения (организации), что условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (статья 50 ТК РФ). Если такие условия применялись, следует включить в представление об устранении нарушений трудового законодательства предложение об их устранении;

- соблюдение работодателем установленного порядка учета мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (согласование с ним) при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (графиков сменности, графиков отпусков, в случаях привлечения к сверхурочным работам и др.), при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором (статьи 8, 372 ТК РФ);

- выполнение обязанностей работодателем по созданию условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации (статья 377 ТК РФ), перечислению профсоюзных взносов и другие, в том числе предусмотренные коллективным договором;

- наличие или отсутствие ежегодного плана мероприятий по выполнению коллективного договора;

- выполнение работодателем обязанности по ознакомлению поступающих в организацию работников с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, а также доступность для ознакомления с ними работников;

- иные условия коллективного договора.

**Качественные показатели по форме РТП-2020.**

п.**6. Отсутствие комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и внесения дополнений и изменений в его содержание (ст. 35, 44 ТК РФ) в учреждениях.**

**Статья 35. ТК РФ:**

«Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются **комиссии** из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон».

**Комментарий:** *На локальном уровне коллективные переговоры ведет специальная комиссия, на которую возложена задача подготовки проекта коллективного договора.*

*Комиссия создается на равноправной основе из представителей работодателя и работников.*

*Руководитель организации по своему усмотрению определяет конкретные кандидатуры и полномочия должностных лиц, которых он направляет в комиссию по ведению коллективных переговоров.*

*Лица, представляющие интересы работников, избираются профсоюзным органом.*

**Пункт 2.1.2.** **Регионального отраслевого соглашения-** в целях социального партнерства, согласно Приложения № 1 настоящего соглашения создаются территориальные отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, а также **комиссии образовательных** организаций.

**Приложение 1 «Положение о деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области» Регионального отраслевого соглашения-** настоящее Положение определяет порядок формирования и деятельности областной, территориальных комиссий, **комиссий образовательных** организаций по регулированию трудовых отношений работников отрасли.

**Комиссии** являются постоянно действующим органом и формируются на основе принципа добровольности участия сторон, самостоятельности и независимости при определении персонального состава своих представителей, в том числе и в случае их замены, в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими деятельность сторон.

Каждая сторона представляет равное количество представителей; легитимность представительства подтверждается соответствующим приказом, распоряжением, от профсоюзного органа – его решением.

Регламент работы комиссий утверждается её решением. Из числа членов комиссий могут создаваться рабочие группы.

Заседание комиссий проводится **не реже одного раза в полгода** и правомочно при наличии не менее 2/3 членов комиссии от каждой стороны.

**Статья 44. ТК РФ:**

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

**Комментарий:**  *Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, достигаемому в результате проведения коллективных переговоров. Порядок проведения таких переговоров аналогичен порядку, установленному для проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (см. ст. 35 ТК).*

**Статья 50. ТК РФ:**

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**п.7. Количество выявленных случаев уклонения работодателя от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных договоров или неправомерных отказов от подписания согласованного коллективного договора в учреждениях(ст.22,36,37 ТК РФ)**

**Статья 22. ТКРФ:**

Работодатель имеет **право:** вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

Работодатель **обязан:**

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

**Комментарий:** *В статье 22 ТК РФ сформулированы обязанности работодателей, которые на них возложены для реализации прав работников. Одни из них непосредственно касаются прав конкретных работников, другие относятся к коллективным правам. Так, право работников на коллективные переговоры и заключение коллективного договора* ***обязывает*** *работодателя вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения и* ***контроля*** *за выполнением коллективного договора.*

**Статья 36. ТК РФ:**

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры **в течение семи календарных дней** со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

**Комментарий:** *Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора, соглашения, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений*

*Коллективные переговоры вправе инициировать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.*

*Кодекс не устанавливает специальных требований к содержанию такого уведомления. Оно может быть составлено в произвольной форме. В уведомлении целесообразно указывать предлагаемую дату начала переговоров, место их проведения, предложения по составу комиссии (если она не действует на постоянной основе).*

*Сторона, получившая уведомление, обязана* ***в семидневный*** *срок вступить в коллективные переговоры. Вступление в переговоры - это направление инициатору переговоров ответа с указанием представителей, которые включаются в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, и их полномочий. Ответ может содержать и предложения о дате, месте и времени начала переговоров. Если стороны не согласовали дату и время начала переговоров, днем начала коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения ответа инициатором переговоров. Это правило введено для создания дополнительных гарантий выполнения обязанности по вступлению в коллективные переговоры: если они не начались в установленный ч. 2 ст. 36 срок, есть основания оценивать ситуацию как уклонение от участия в коллективных переговорах. Очевидно, начиная с этой даты необходимо исчислять продолжительность коллективных переговоров, которая важна для предоставления гарантий участвующим в них работникам (ст. 39) и для определения наличия разногласий ( ст. 40).*

*Неисполнение обязанности по вступлению в коллективные переговоры* ***влечет*** *административную ответственность (ст. 54).*

**Пункт 2.10.5. Регионального отраслевого соглашения- «**Комитет образования и науки Курской областисчитает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, соглашения».

**п.8. Несоблюдение гарантий, установленных ст.39 ТК РФ в период ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, в части привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора без соответствующего предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство:**

**Статья 39. ТК РФ:**

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения **не могут быть без предварительного согласия органа**, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

**Комментарий:** *В период ведения коллективных переговоров для них устанавливается особый режим привлечения к дисциплинарной ответственности, изменения и расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка, указанные действия необходимо согласовать с представительным органом работников. Профсоюзный комитет должен дать предварительное согласие на применение дисциплинарного взыскания (кроме увольнения), перевод на другую работу (в т.ч. и временный), увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением увольнения за виновное поведение (п. п. 5 - 8, 11 ч. 1 ст. 81 ТК).*

**п.9. Несоблюдение работодателем обязанности по осуществлению уведомительной регистрации коллективного договора в органе по труду в учреждениях ( ст. 50 ТК РФ)**

**Статья 50. ТК РФ:**

Коллективный договор, соглашение **в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем**, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**Комментарий:** *Регистрация с целью соответствия нормам трудового законодательства, Регионального отраслевого соглашения, территориальных отраслевых соглашений, имеет уведомительный характер, т.е. не порождает правовых последствий для сторон. Коллективный договор вступает в действие с момента, определенного сторонами, факт регистрации не влияет на их юридическую силу.*

*Орган по труду при выявлении условий коллективного договора ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сообщает об этом представителям работодателей и работников, заключившим соответствующий коллективный договор, для внесения необходимых изменений, а также может направить информацию в государственную инспекцию труда для усиления контроля за соблюдением трудового законодательства.*

*Инспекция труда может выдать предписание об устранении нарушения трудовых прав работников.*

*Условия коллективных договоров ухудшающие положение работников по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, недействительны с момента принятия коллективных договоров.*

**п.10. Нарушение срока действия коллективного договора в учреждениях(ст.43 ТК РФ)**

**Статья 43. ТК РФ:**

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.**

**Комментарий:** *Коллективный договор является актом срочного действия; по усмотрению сторон он может заключаться на любой срок,* ***не превышающий трех лет.***

*Дата вступления коллективного договора в силу определяется сторонами и не зависит от каких бы то ни было обстоятельств (например, от проведения уведомительной регистрации), за исключением волеизъявления сторон.*

*Стороны могут обусловить вступление коллективного договора в силу:*

*а) самим фактом подписания договора;*

*б) наступлением определенной календарной даты;*

*в) наступлением определенного события.*

*Сторонам предоставлено право продлевать действие коллективного договора* ***на срок не более трех лет****. Такое решение должно быть принято по соглашению сторон.*

**П.11. Неознакомление работодателем работников с коллективным договором при приеме на работу под роспись (ст. 68 ТК РФ) в учреждениях.**

**Статья 68. ТК РФ:**

При приеме на работу (до подписания трудового договора) **работодатель обязан** ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

**Комментарий:** *Так как условия труда определяются в организации не только трудовым договором, но и локальными нормативными актами, закон возлагает на работодателя* ***обязанность*** *при приеме на работу ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (в частности, с должностной инструкцией, если она регламентирует деятельность, связанную с трудовой функцией работника). В соответствии с ч. 3 комментируемой статьи работодатель* ***обязан*** *ознакомить работника с указанными актами* ***до подписания трудового договора.***

*Это позволяет работнику заранее, еще до подписания трудового договора сориентироваться в обстановке и условиях труда в организации, в которую он поступает на работу.*

*Если в организации* ***заключен коллективный договор****, работодатель должен ознакомить работника с его условиями.*

**Статья 22. ТКРФ:**

Работодатель **обязан:**

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

**Комментарий:** *ст. 22 ТК РФ предусматривает в числе иных обязанностей работодателя необходимость знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью. Такое ознакомление уточняет права и обязанности сторон трудового договора, способствует устранению конфликтов, возникающих в связи с незнанием работниками локальных нормативных правовых актов, принимаемых работодателем*

**Пункт 3.5.1 Регионального отраслевого соглашения-** «Работодатели в сфере трудовых отношений **обязаны** до подписания трудового договора с работником **ознакомить его под роспись** с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, **коллективным договором**, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

**п.12. Количество коллективных договоров, содержащих положения, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в учреждениях (ст. 9, ст.41 ТК РФ).**

**Статья 41. ТК РФ:**

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор **могут** включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- оздоровление и отдых работников и членов их семей;

- частичная или полная оплата питания работников;

- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

**Рекомендации** о структуре и содержании коллективного договора даны Курским обкомом профсоюза **в Макетах коллективных** **договоров** различных типов образовательных организаций.

**Пункт 1.6.** **Регионального отраслевого соглашения- «…**коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением. В коллективных договорах организаций с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

**Комментарий:** *Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.*

*При осуществлении коллективно-договорного регулирования необходимо соблюдать общие требования к содержанию коллективного договора, определяющие его соотношение с иными нормативными актами.*

*В соответствии со ст. 9 ТК РФ коллективные договоры* ***не могут*** *содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде* *и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. По сложившейся практике и согласно общим доктринальным положениям о построении иерархии источников трудового права коллективный договор не должен ухудшать положение работников и по сравнению* ***с соглашениями****, распространяющими свое действие на данного работодателя и на занятых у него работников. Напротив, он может устанавливать дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.*

*Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению (статья 9 ТК РФ).*

**п.13. Отсутствие контроля за выполнением коллективного договора сторонами социального партнерства.**

**Статья 51. ТК РФ:**

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

**Комментарий:** *Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляют прежде всего представители социальных партнеров.*

*Порядок и формы осуществления контроля устанавливаются сторонами самостоятельно, в т.ч. могут быть определены в самом коллективном договоре. Допустимо использовать форму отчета о выполнении коллективного договора на профсоюзном собрании, общем собрании работников, совещании при руководителе организации с участием профсоюзного комитета, заседании профсоюзного комитета с участием представителей работодателя и др.*

*Для проведения контроля социальные партнеры обязаны предоставлять друг другу информацию о выполнении условий коллективного договора.*

*Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено исполнение обязательств по коллективному договору.*

*Часть 2 комментируемой статьи предусматривает порядок и сроки предоставления информации: заинтересованная сторона должна направить запрос и имеет право получить соответствующую информацию в течение месяца со дня получения запроса партнером.*

**Приложение 1 «Положение о деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области» Регионального отраслевого соглашения-** комиссия по регулированию социально-трудовых отношений **осуществляет контроль** за выполнением коллективного договора на соответствующем уровне, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе их выполнения. Члены комиссии имеют право запрашивать информацию в ходе подготовки, ведения переговорных процессов, разработки коллективных договоров, **осуществления контроля** их реализацией.