



Профсоюз работников
народного образования и науки РФ

Волгоградская областная организация

*I Слет председателей первичных
профсоюзных организаций Волгоградской
области «Профсоюз: защита, инициатива,
творчество»*

Методические рекомендации по заключению и выполнению коллективного договора в образовательной организации

г. Волгоград, ноябрь 2017г.

Уважаемые коллеги!

Предлагаем Вашему вниманию методические рекомендации по заключению и выполнению коллективного договора в образовательной организации, подготовленные работниками аппарата обкома Профсоюза к I Слету председателей первичных профсоюзных организаций Волгоградской области «Профсоюз: защита, инициатива, творчество». Материал подготовлен в рамках выполнения Программы «Основные направления деятельности Волгоградской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ по выполнению решений VII съезда Общероссийского Профсоюза и XXVII отчетно-выборной конференции Волгоградской областной организации Профсоюза на 20-15-2020 годы» (постановление Пленума обкома Профсоюза от 01 июля 2015 года № 5-1).

Методические рекомендации по подготовке и заключению коллективного договора предназначены для практической помощи председателям первичных профсоюзных организаций образовательных организаций при ведении коллективных переговоров, заключению и его контролю.

Учитывая, что при заключении коллективного договора возникают различные вопросы по правоприменительной практике, в сборнике содержится комментарий по вопросам социального партнерства в сфере труда, направленный на защиту прав и гарантий работника.

Следует отметить важный момент, на который необходимо обратить внимание – это меры дисциплинарной ответственности, которые могут быть применены к работодателю за уклонение от заключения, выполнения условий коллективного договора, такие меры предусмотрены в Административном кодексе Российской Федерации.

Грамотное подведение итогов выполнения коллективного договора позволит оценить эффективность социального партнерства, наметить пути дальнейшего сотрудничества и расширения мер социальной поддержки работников. Итоги выполнения, доведенные для сведения не только коллектива образовательной организации, но и до широкой общественности, являются важнейшим аргументом для мотивации профсоюзного членства.

С уважением,
Председатель Волгоградской
областной организации Профсоюза



Г.В.Скоморохова

Методические рекомендации по заключению и выполнению коллективного договора в образовательной организации

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Коллективный договор обособленного структурного подразделения не должен содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с коллективным договором всей организации (ст.ст.25,40 Трудового кодекса РФ далее именуемы ТК РФ).

Необходимость заключения коллективного договора вызвана тем, что только коллективный договор может обеспечить защиту интересов работников и создать устойчивые отношения между работниками и работодателем организации. Только в коллективном договоре можно учесть особенности деятельности конкретной образовательной организации, использовать ее ресурсы и возможности в интересах работников.

Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые и социально-экономические отношения, предусматривают лишь минимальные гарантии для работников. Более детальное регулирование трудовых отношений переносится на уровень образовательной организации и осуществляется с помощью коллективного договора.

При заключении коллективного договора сторонами являются: представитель работников (первичная профсоюзная организация) и представитель работодателя (руководитель образовательной организации).

Предлагаем Вашему вниманию пошаговую инструкцию по заключению коллективного договора в образовательной организации, которая разделена на несколько этапов.

Основные этапы:

Взаимное уведомление сторон (письменно) о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале 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 (ст.36 ТК РФ).

Приложение: №1, №2

Образование комиссии (на равноправной основе) (ст. 35 ТК РФ) по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора. (Состав комиссии, положение о комиссии, включающее сроки, место, порядок проведения коллективных переговоров, утверждаются приказом руководителя и согласовывается с профсоюзным комитетом образовательной организации).

В состав комиссии разрешается включать представителя вышестоящей профсоюзной организации. Все заседания комиссии протоколируются.

Приложение: №3

Разработка проекта коллективного договора.

Основные документы для руководства и использования:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12.01.1996 N10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
- Закон Волгоградской области от 21.10.2008 года N1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- закон Волгоградской области от 21.10.2014 года №118-ОД «Об образовании в Волгоградской области»;
- Региональное отраслевое Соглашение между комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами (ст. 41 ТК РФ).

Коллективный договор может содержать следующие разделы:

- Общие положения.
- Заключение, изменение и прекращение трудового договора.
- Оплата и нормирование труда.
- Рабочее время и время отдыха.
- Социальные гарантии, льготы и компенсации.
- Охрана труда и здоровья.
- Гарантии профсоюзной деятельности.
- Другие положения.

К проекту коллективного договора целесообразно разработать приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

2. Перечень рабочих мест с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда с установленными компенсациями.
3. Положение об установлении надбавок, доплат компенсационного характера, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.
4. Положение о распределении выплат стимулирующего характера.
5. Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день.
6. Соглашение по охране труда.
7. Форма расчетного листа.
8. Другие локальные нормативные акты.

В коллективном договоре с учетом финансовых возможностей учреждения могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

Профсоюзный комитет и работодатель выносят окончательный проект коллективного договора на рассмотрение собрания (конференции) работников организации.

Подписание коллективного договора.

Подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные вопросы заносятся в протокол разногласий и по ним могут продолжаться коллективные переговоры.

Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на срок переговоров, но не более чем на три месяца в течение года, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (ст.39 ТК РФ).

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа.

Действие коллективного договора. 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 продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения (ст.43 ТК РФ).

Уведомительная регистрация коллективного договора. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем (его представителем) в Министерство социального развития Московской области для проведения уведомительной регистрации. На нашем сайте размещена информация по порядку действий при проведении уведомительной регистрации и форма Запроса, которую необходимо заполнить.

Уведомительная регистрация не влияет на вступление коллективного договора в силу.

При осуществлении регистрации коллективного договора выявляются условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и сообщается об этом представителям сторон, пописавшим его, а также в Государственную инспекцию труда в Московской области. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1 экземпляр коллективного договора хранится у работодателя, 1 экземпляр – у председателя профсоюзной организации учреждения, 1 экземпляр – у председателя городской (районной) профсоюзной организации.

Приложение: №4

Контроль за выполнением коллективного договора. Контроль за реализацией положений коллективного договора осуществляется сторонами. Согласованный сторонами порядок контроля отражается в тексте коллективного договора. Не реже одного раза в год проводится общее собрание по вопросу выполнения коллективного договора.

Приложение: №5

Ответственность работодателя за уклонение, нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору.

Условия коллективного договора являются обязательными для работодателей и работников.

Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. ст.5.27-5.34 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Приложение: №6

Внесение изменений в коллективный договор. Изменения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен - в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст.44 ТК РФ).

За три месяца до окончания срока действия коллективного договора или в сроки, определенные в нем, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлению срока его действия.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Приложение №1



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
**ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ (РАЙОННАЯ) ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
КИРОВСКОГО РАЙОНА
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МБОУ СОШ №100**

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ РЕШЕНИЕ

от _____ 2015 г

№ _____

О коллективных переговорах
по подготовке и заключению
коллективного договора

В целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями профсоюзный комитет постановляет:

1. Провести коллективные переговоры с работодателем по вопросу разработки и принятия коллективного договора на 2015-2017 г.г.

2. Утвердить следующих членов профсоюзной организации в комиссию по коллективным переговорам:
 - _____, председатель профсоюзного комитета.
 - _____, член комиссии.
3. Профсоюзному комитету организовать сбор предложений в коллективный договор от работников учреждения.
4. Подготовить и направить проект коллективного договора для проведения коллективных переговоров.
5. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на председателя профсоюзного комитета.

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ / _____ /
(подпись) (Ф.И.О)



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ (РАЙОННАЯ) ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
КИРОВСКОГО РАЙОНА
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МБОУ СОШ №100**

Директору МБОУ СОШ № 00 ____
Волгоградской области

Уведомление.

Первичная профсоюзная организация предлагает начать коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 2015-2017 г.г. Предлагаем для ведения переговоров включить в комиссию 2 человека от профсоюзной организации. (протокол заседания профсоюзного комитета прилагается)

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ / _____/

(подпись)

(Ф.И.О)

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № _____
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ (МБОУ СОШ № _____)**

П Р И К А З

от _____ № _____

О начале коллективных переговоров

На основании ст.35 ТК РФ и в целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, а также для организации контроля за их выполнением и на основании решения профсоюзного комитета № _____ от _____ ,

приказываю:

1. Создать комиссию по ведению переговоров на равноправной основе:
 - _____, директор МБОУ СОШ № _00 __, сопредседатель;
 - _____, представитель работодателя, член комиссии;
 - _____, председатель первичной профсоюзной организации, сопредседатель;
 - _____, учитель _____, член комиссии.
2. Организовать работу комиссии по разработке и принятию коллективного договора на 2017-2019 г.г.
3. Определить срок работы комиссии по ведению переговоров по разработке и принятию коллективного договора в срок с _____ 2017 г. по _____ 2015 г.
4. Определить место для работы комиссии по ведению переговоров по разработке и принятию коллективного договора – методический кабинет.
5. Профсоюзному комитету, в лице председателя _____, представить предложенный вариант проекта коллективного договора на рассмотрение комиссии.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Ф.И.О.

(Приложение 3
к Административному регламенту предоставления государственной
услуги по уведомительной регистрации коллективных
договоров, региональных, территориальных и иных
соглашений по регулированию социально-трудовых отношений,
заключенных на территории Волгоградской области)

**На бланке письма
заявителя**

Директору центра
занятости населения

ЗАПРОС
о предоставлении государственной услуги

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной
регистрации

(указывается наименование документа, направляемого на уведомительную
регистрацию: коллективный договор, региональное, территориальное и иное
соглашение по регулированию социально-трудовых отношений, заключенного на
территории Волгоградской области, и его полное наименование)

Дата подписания коллективного договора, соглашения сторонами _____;

Срок действия коллективного договора, соглашения _____

Наименование и правовой статус заявителя: _____

Юридический адрес заявителя _____

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ):

Адрес электронной почты заявителя _____

Примерная форма отчета по выполнению коллективного договора.

Образовательная организация (наименование) была создана в _____ году. Профсоюзная организация учреждена в _____ году. В образовательной организации работает __ учителей (воспитателей), __ технических работников, __ члены профсоюза, что составляет __ %.

В своей деятельности профсоюзная организация руководствуется Законом РФ № 10-ФЗ от 12 января 1996г. "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о первичной профсоюзной организации, коллективным договором – (указать свой), отраслевым муниципальным Соглашением – (указать наименование районного Соглашения), Соглашением, заключенным между комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016 г. (для города – Соглашение по организациям, находящимся в ведении департамента по образованию администрации Волгограда и его территориальных управлений на 2015-2018 годы).

В состав профсоюзного комитета входит __ человек, работают __ комиссий:

1. комиссия по защите социально-трудовых прав работников;
2. комиссия по охране труда;
3. комиссия по работе с ветеранами;
4. комиссия по культурно-массовой работе и спортивно-оздоровительной работе;
5. ревизионная комиссия;
6. комиссия по информационной работе;
7. другие комиссии (указать какие).

Профсоюзный комитет функционирует в единстве с администрацией образовательной организации. Сторонами достигнуто взаимопонимание по вопросам защиты социально-трудовых прав работников. В образовательной организации приоритетными направлениями работы администрации и профсоюзного комитета являются следующие:

- социальное партнерство и взаимодействие с администрацией образовательной организации;
- заключение коллективного договора в интересах работников;
- участие в решении вопросов защиты профессиональных интересов членов профсоюзной организации;
- контроль над соблюдением безопасных условий и охраны труда;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- информационная деятельность;
- оздоровительная и культурно-массовая работа;

- указать свои, имеющиеся направления совместной работы.

В целях защиты прав и гарантий работников образовательной организации в вопросах организации труда и заработной платы, режима рабочего времени, условий и охраны труда, а также для социальной поддержки работников в 20__ году заключен **коллективный договор на 20__ - 20__** годы, утвержденный на собрании трудового коллектива.

За отчетный период сторонами соблюдались практически все пункты коллективного договора, выполнялись основные принципы социального партнерства.

В пункте __ коллективного договора (**если имело место сокращение за отчетный период**) предусмотрено преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, которым воспользовались за отчетный период следующие работники:

- предпенсионного возраста __ человек;
- проработавшие в организации свыше 10 лет __ человек;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет __ человек;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет __ человек;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет __ человек;
- другие категории, (указать какие и сколько человек воспользовались).

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в образовательной организации, согласно пункта __ коллективного договора, определяются формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования. Так своим правом в 20__ году воспользовались __ человек. Из них __ человек прошли переподготовку, __ человек прошли курсы повышения квалификации. За работниками, направляемыми для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранялись рабочие места, а также заработная плата, оплачивались командировочные расходы. В образовательной организации установлена норма суточных расходов за каждые сутки нахождения в командировке и составляет она __ руб.

Профком принимал активное участие в распределении учебной нагрузки, с учетом мнения членов профсоюзного комитета решались вопросы предоставления отпусков, премирования и награждения педагогов и других сотрудников образовательной организации. **Необходимо отметить, что распределением баллов по критериям педагогическим работникам занимается специальная комиссия, в состав которой обязательно входят председатель первичной профсоюзной организации и __ (указать количество) членов профкома.**

В соответствии с законодательством работникам, на основании пункта __ коллективного договора предоставлялись ежегодные **дополнительные оплачиваемые отпуска**, за отчетный период таким правом воспользовались:

- за работу с **вредными условиями** труда получило __ (повар, работающий у горячей плиты, уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных туалетов -указать количество работников) по __ (количество дней);

- за **ненормированный рабочий день** получило __ (бухгалтер, экономист и т.д. - указать количество работников) по __ (указать количество) дней.

Согласно пункта __ коллективного договора образовательной организации в **20__** году работники воспользовались дополнительными **оплачиваемыми отпусками (при их наличии)**:

- при рождении ребенка __ (указать сколько работников получили такой отпуск и его продолжительность);

- похороны родственников __ (указать сколько работников получили такой отпуск и его продолжительность);

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации __ (указать сколько дней);

- указать при наличии другие случаи.

В соответствии с пунктом __ коллективного договора работникам предоставлялись дополнительные отпуска **без сохранения заработной платы**. Такими отпусками в **20__** году воспользовались (указать сколько работников получили такой отпуск и его продолжительность):

- при рождении ребенка;

- для бракосочетания;

- юбилеи;

- похороны близких родственников;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу;

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (член профкома, уполномоченный по охране труда);

- в других случаях.

В соответствии с пунктом __ коллективного договора в образовательной организации заработная плата выплачивалась в установленные в коллективном договоре сроки __ и __ (указать даты).

Форма расчетного листка утверждена руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, что предусмотрено пунктом __ коллективного договора.

Средняя заработная плата педагогов в образовательной организации в **20__** году составила __ тыс. рублей, тех. работников __ тыс. руб.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов), согласно пункта __ коллективного договора производилась __ (указать как именно).

Из числа педагогических работников образовательной организации имеют квалификационные категории __ человек, что составляет __%. Высшее образование имеют __ учителей (воспитателей и др.), что составляет

__ %. __ учителей (воспитателей и др.) образовательной организации имеют высшую квалификационную категорию, __ учителей (воспитателей и др.) имеют 1 квалификационную категорию.

В соответствии с пунктом __ коллективного договора (если отсутствует пункт в коллективном договоре указать пункт районного соглашения), присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены, а также при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую (указать (при наличии таких работников)).

Работающим в образовательной организации на педагогических должностях совместителям согласно пункта __ коллективного договора (если отсутствует пункт в коллективном договоре указать пункт районного соглашения), заработная плата выплачивалась с учетом присвоенной по основному месту работы квалификационной категории (при наличии таких совместителей указать их количество).

Согласно пункта __ коллективного договора (если отсутствует пункт в коллективном договоре указать пункт районного соглашения) в образовательной организации был сохранен размер оплаты труда до 1 года педагогическим работникам:

- __ у которых срок действия квалификационной категории закончился в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- __ осталось до наступления пенсионного возраста 1 год;
- __ с момента выхода на работу после периода длительной нетрудоспособности (при наличии такой категории педагогических работников).

В 20__ году __ (указать количество педагогических работников) воспользовались при прохождении процедуры аттестации на квалификационную категорию «упрощенной процедурой аттестации педагогических работников на квалификационную категорию», что предусмотрено пунктом 5.12. «Регионального отраслевого Соглашения между комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016 годы».

В соответствии с пунктом 5.13. «Регионального отраслевого Соглашения между комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016 годы» __ молодым специалистам, работающим в образовательной организации производилась доплата в соответствии с законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. №964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской

области» (для областных государственных и муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области) или Постановлением Волгоградского городского Совета народных депутатов от 29 июня 2005 г. № 20/366 «О принятии положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (для Волгограда).

Всего за 20__ год молодым специалистам было выплачено __ тысяч рублей.

За отчетный период на основании закона Волгоградской области от 13 августа 2007 года № 1518-ОД «О мерах социальной поддержки по оплате жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг, предоставляемых педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим в Волгоградской области и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области» и в соответствии с пунктом 9.1.1. «Регионального отраслевого Соглашения между комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2014-2016 годы» __ педагогическим работникам были оказаны меры социальной поддержки на сумму __ тысяч рублей.

В образовательной организации созданы безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено соглашение по охране труда, проводится обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда, работники обеспечены сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами (указать пункты коллективного договора). В образовательной организации работает комиссия по охране труда. Уполномоченным по охране труда является (Ф.И.О.).

Комиссией по охране труда разработан комплексный план, который включает в себя разработку мероприятий по улучшению условий охраны труда, предупреждение производственного травматизма, профессиональных заболеваний, оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий (указать план).

Работники образовательной организации проходят обязательный медицинский осмотр (осмотры) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (указать периодичность прохождения и кто оплачивал).

Всего на мероприятия по охране труда в 20__ было потрачено __ тысяч рублей. Из них на приобретение СИЗ работникам - __ тысяч рублей, на медосмотр - __ тысяч рублей, на пожарную безопасность - __ тысяч рублей, и на другие нужды (указать какие).

Ежегодно составляется «Соглашение по охране труда», согласно которому подводятся итоги работы по этому направлению, информация доводится на собрании трудового коллектива.

В соответствии с планом работы на 20__ года, уполномоченным по охране труда проведены проверки состояния условий и охраны труда на рабочих местах всех сотрудников, подготовлены отчеты о проделанной работе. Выявленные в ходе проверки замечания вовремя устраняются. Важным показателем состояния по охране труда является уровень травматизма: тяжелых несчастных случаев среди сотрудников не зарегистрировано.

В соответствии с пунктом __ коллективного договора в образовательной организации аттестованы (или проведена СОУТ) рабочие места (указать сколько мест и в % отношении и пункт __ коллективного договора).

Велась в образовательной организации работа по проверке и регистрации больничных листов. В 20__ году количество больничных листов составило __ (__ в предыдущем году) шт. в том числе: заболевание работника __ (указать количество), уход за ребенком __ (__), декретные __ (__), бытовые травмы __ (__). Больничные листы сдавались своевременно, грубых нарушений не установлено.

В соответствии с планом работы (указать орган, осуществляющий проверку) с __ по __20__ года проведена проверка (указать на какую тему). Проверка показала, что ____(итоги).

В образовательной организации созданы благоприятные условия для деятельности первичной профсоюзной организации, что предусмотрено пунктом __ коллективного договора. В распоряжение профкома выделено помещение (уголок), компьютер, оргтехника, телефон (указать что конкретно или перечислить свое), оказывается, помощь в ремонте помещения, уборке, охране (указать что именно).

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с пунктом __ коллективного договора освобождались с сохранением среднего заработка от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов.

Не возникает проблем у профкома при проведении заседаний, собраний, хранении документов, размещении информации в доступном для всех работников месте.

Первичная профсоюзная организация имеет свой профсоюзный уголок, в котором имеются следующие разделы:

- план работы профсоюзной организации;
- состав профкома;
- нормативные документы;
- объявления;
- поздравляем;

- коллективный договор;
- санаторное оздоровление (перечислить свои разделы).

Материалы в уголке регулярно обновляются, что обеспечивает каждого работника знанием того, что делает профком и каковы результаты его деятельности. Информирование обеспечивает знание не только о деятельности профсоюзной организации, но и знакомит с материалами районного, областного и федерального уровня.

Так как информационная работа в образовательной организации является одним из основополагающих факторов эффективной деятельности первичной профсоюзной организации, обеспечивающим организационное единство Профсоюза. Важность «информационного вопроса» состоит в сохранении численности и осознанности профсоюзного членства, исключении социальной напряженности в трудовом коллективе, обеспечении взаимодействия всех участников образовательного пространства.

Важным направлением деятельности является развитие инновационных форм работы по информационной деятельности. В век высоких технологий образовательные организации имеют компьютеры с возможностью выхода в Интернет. Активно используется первичной профсоюзной организации сайт обкома Профсоюза. На сайте образовательной организации открыта профсоюзная страничка «Наш профсоюз», где профком размещает новости, информационные материалы, справки о работе профкома, поздравления к знаменательным датам и профессиональным праздникам. Новая информация доступно доводится до членов профсоюза. И это приводит к тому, что все работники образовательной организации своевременно осведомлены об изменениях действующего законодательства. Активно используется электронная почта, которая также обеспечивает быстрый обмен информацией.

Самым важным способом передачи профсоюзной информации членам профсоюза являются коллективные трудовые собрания. Профсоюзные собрания созываются профсоюзным комитетом и проводятся по мере необходимости. За отчетный период в образовательной организации были проведены собрания на тему:

- (указать тему).

Профсоюзный комитет регулярно осуществлял контроль за выполнением условий коллективного договора, соблюдением трудового законодательства, обеспечением охраны труда и создание здоровых и безопасных условий труда. В работе активно используются материалы газеты «Мой Профсоюз» и «Волгоградские Профсоюзы», методические разработки Волгоградской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, районной территориальной организации.

В соответствии с пунктом __ коллективного договора первичная профсоюзная организация совместно с территориальной (районной, городской) организацией Профсоюза защищает права работников при назначении досрочной пенсии педагогическим работникам. Так в 20__ году

было подготовлено исковое заявление в интересах Ф.И.О. (при наличии). Работнику было выплачено __ (указать сумму).

Профсоюзный комитет старается проявить заботу о каждом члене профсоюза не только в создании благоприятных комфортных условий на рабочих местах, но и в организации достойного досуга для членов профсоюза и членов их семей.

В решении социальных вопросов основным направлением деятельности профкома является профилактика заболеваний, оздоровление работников и их детей. В 20__ году в соответствии с пунктом __ коллективного договора в санаториях получили лечение:

__ членов профсоюза (указать количество);

__ детей членов профсоюза (указать количество).

Первичной профсоюзной организацией оказана материальная помощь для приобретения санаторно-курортных путевок __ членам профсоюза (указать сколько человек) и сумму оказанной помощи).

По личному заявлению работника выделялась материальная помощь от профсоюза в соответствии с пунктом __ коллективного договора. В 20__ году материальная помощь была оказана __ членам профсоюза, на сумму __ тысяч рублей. Оказывалась также и материальная помощь от территориальной (районной, городской) организации Профсоюза, обкома Профсоюза (указать сумму).

Важную роль стимулирования труда педагогов играет и моральная поддержка. За отчетный период __ был награжден (указать категорию награжденных и какой наградой был награжден, а именно: благодарственное письмо, почетная грамота и др.), а также денежные поощрения согласно Положения об оплате труда образовательной организации (сколько и в каком размере).

За отчетный период профком организовал и провел для членов профсоюза и их детей следующие мероприятия: походы в лес, «Веселые старты», экскурсии по памятным местам и др.

Усилиями комиссии по культурно-массовой работе организуется досуг сотрудников образовательной организации. В коллективе стали традиционными праздники День Учителя, международный женский день, День Матери, вечера, посвященные юбилейным датам работников, День здоровья, и (указать свои). Всего на проведение праздников в отчетный период было израсходовано __ тысяч рублей.

Новогодние подарки детям особая забота. Были своевременно составлены и переданы списки, дети в возрасте __ лет получили сладкие поздравления. Было израсходовано на детей членов профсоюза __ тысяч рублей.

Благодаря тому, что в образовательной организации работают творческие люди, в 20__ году приняли участие в конкурсе (каком и кем организованном) и заняли __ место (поощрены денежной премией, благодарственным письмом и т.д.).

В образовательной организации особое отношение уделяется ветеранам образования, труженикам тыла в ВОВ и труда, которые являются полноправными членами коллектива. Для них в отчетном году были организованы встречи, вечера, посещение на дому, оказана материальная помощи (сколько человек и размер материальной помощи) и т.д. Не остаются без внимания и юбилейные даты ветеранов __ отметили 60 (70, 75, и т.д.) Ф.И.О.- летний юбилей, коллектив образовательной организации поздравил юбиляра и преподнес ему памятный подарок.

Соблюдение принципов социального партнерства в образовательной организации приносит свои добрые, положительные результаты: в коллективе царит атмосфера доверия и дружелюбия, каждый работник чувствует себя уверенно на рабочем месте, знает, что может в любое время решить возникшие у него проблемы совместно с председателем первичной профсоюзной организацией и руководителем образовательной организации. *При наличии в образовательной организации льгот по питанию, оплате содержания ребенка в ДОУ и др. необходимо отметить в отчете.*

Приложение №6

Меры административной ответственности.

Кодексом Российской Федерации «Об административных правонарушениях» от 30.12.2011г. №195 предусмотрены меры административной ответственности работодателей за уклонение. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору (соглашению).

Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
(в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ)

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до

семидесяти тысяч рублей.

3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на

юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

(введена Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2-4 настоящей статьи, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1-4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или

дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения.

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей. (в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 N 116-ФЗ, от 27.07.2010 N 239-ФЗ)

Статья 5.29. Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

(в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 N 116-ФЗ, от 27.07.2010 N 239-ФЗ)

Статья 5.30. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей. (в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 N 116-ФЗ, от 27.07.2010 N 239-ФЗ)

Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его

представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей. (в ред. Федеральных законов от 22.06.2007 N 116-ФЗ, от 27.07.2010 N 239-ФЗ)

Статья 5.32. Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей. (в ред. Федерального закона от 22.06.2007 N 116-ФЗ).

Статья 5.33. Невыполнение соглашения

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей. (в ред. Федерального закона от 22.06.2007 N 116-ФЗ)

Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки - влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей. (в ред. Федерального закона от 22.06.2007 N 116-ФЗ).