

Башкирская республиканская  
организация Профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации

*Республиканский комитет*

# **МОЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ КРУЖОК**

ВЫПУСК 9

г. Уфа  
сентябрь 2006 г.

**Тема:** Всё о коллективном договоре

**Цель:** - научиться наполнять коллективный договор конкретным содержанием, усиливающим социальную защищенность работников

- уточнить место и значение коллективного договора в решении вопросов усиления социальной защищенности работников образовательного учреждения;
- способствовать росту правового самосознания, информированности членов профсоюза в вопросах договорного регулирования социально-трудовых отношений.

**Материалы:**

- Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)
- Закон РФ от 11 марта 1992 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (с последующими изменениями)
- Постановление Правительства РБ от 7 июня 2005г. №117 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Республики Башкортостан»
- Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2006-2008 годы
- Территориальное соглашение
- Районное, городское отраслевое соглашение.

**Оборудование:** доска, мел, бумага, Интернет-ресурсы, макеты коллективных договоров, нормативные правовые документы.

**Рекомендуемые формы работы:** беседа с элементами групповой и индивидуальной практической работы.

**Функции коллективного договора**

По определению ТК РФ коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (как правило, это руководитель учреждения и профком).

Коллективный договор выполняет несколько функций.

**Защитная функция** заключается в том, чтобы защитить интересы работников, ведь в трудовых отношениях нередки случаи заведомого или случайного ущемления прав и гарантий работающих.

**Регулирующая функция:** коллективный договор позволяет избежать предпосылок и открытых конфликтов между работниками и администрацией. Пока договор остается в силе, он регулирует трудовые отношения и помогает разрешить все вопросы, возникающие у сторон в ходе его исполнения.

***Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также смены руководителя учреждения. Он действует до момента истечения своего срока.***

**Функция первичного правового регулирования** – для конкретизации позиций, когда законами и другими нормативными правовыми актами установлено, что те или иные вопросы социально-трудовых отношений являются предметом регулирования коллективного договора.

Примерами реализации этой функции можно назвать статьи ТК РФ: 154 – оплата работы в ночное время, 101 – определение перечня должностей с ненормированным рабочим днем, 135 – установление системы оплаты труда, размеров доплат, надбавок, других стимулирующих выплат, 179 – определение пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата, и др.

Всего в ТК РФ насчитывается более 100 статей, которые дают возможность улучшить социально-экономическое положение работников через коллективный договор.

**Наиболее важная функция** – это повышение уровня трудовых прав и гарантий для работников по сравнению с теми, которые установлены законами и другими нормативными правовыми актами.

***Положения коллективного договора ни в коем случае не должны ухудшать положение работников по сравнению с нормативными правовыми актами более высокого порядка. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.***

Закрепленные в положениях коллективного договора условия труда, дополнительные льготы и социальные гарантии в своей совокупности образуют новый их уровень. Он должен выполняться как руководителем, так и работниками.

**Условия заключения коллективного договора:**

- широкая гласность в ходе подготовки проекта
- разработка проекта комиссией
- учет интересов всех работников в содержании коллективного договора
- обсуждение проекта в трудовом коллективе
- учет замечаний, предложений, высказанных членами коллектива
- утверждение на собрании трудового коллектива
- подписание сторонами (руководитель учреждения, председатель профсоюзного комитета).

Срок действия коллективного договора – до 3 лет.

**Роль коллективного договора в оплате труда**

Можно ли через коллективный договор повысить уровень оплаты труда по сравнению с тем, который установлен законами и другими нормативными правовыми актами?

Мы знаем, что оплата труда педагогических работников осуществляется по ЕТС и зависит от многих факторов: от учебной нагрузки, стажа педагогической работы, образования, наличия квалификационной категории и др.

Эти условия оговорены Тарифно-квалификационными характеристиками, утвержденными постановлениями Минтруда России № 46 и 65 от 1995 года и другими документами.

С 1 января 2005 года основным документом в вопросах заработной платы работников образования в нашей республике является «Положение об условиях оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Республики Башкортостан», которое утверждено постановлением Правительства РБ 7 июня 2005 года под № 117. А с 1 января 2006 года аналогичные положения должны быть приняты в каждом районе и городе.

Оплата труда работника, исчисленная на основе этих документов, является базовой и имеет минимально возможные значения.

***Все остальные выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальная помощь и т.д.) являются дополнительными и регулируются коллективным договором.***

***Именно в коллективном договоре закрепляются порядок, условия, размеры этих выплат, а также определяются категории работников, которые их могут получать.***

Неотъемлемой частью коллективного договора является положение об оплате труда работников учреждения, которое чаще всего является приложением к коллективному договору.

Коллективным договором (а не руководителем или централизованной бухгалтерией) определяется конкретный перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работника, но непосредственно связанных с образовательным процессом. Это:

- классное руководство
- проверка письменных работ
- заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями
- организация и проведение внеклассной работы по физическому воспитанию
- проведение работы по дополнительным образовательным программам
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации
- работа с библиотечным фондом учебников

- перенаполняемость классов (групп)
- работа в классах компенсирующего обучения
- выдача заработной платы в учреждениях
- другие виды работ, специфические для конкретного образовательного учреждения.

Коллективным договором определяются также конкретные размеры этих доплат.

То же касается и других стимулирующих выплат – надбавок, премий, материальной помощи. Порядок, размер, показатели и условия их выплаты также регулируются коллективным договором.

Рассмотрим, как могут повлиять положения коллективного договора на размер оплаты труда, например, учителя - предметника.

Учитель биологии. Образование – высшее. Стаж педагогической работы – 15 лет. Разряд оплаты труда – 11-ый. Недельная педагогическая нагрузка – 24 часа. Имеет нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

Ставка заработной платы учителя по 11 разряду ЕТС = 2470 рублей

Зарплата за 24 часа педагогической нагрузки в неделю = 3293 рубля (2470 : 18 часов x 24 часа)

Республиканская компенсационная выплата = 147 рублей

Итого = 3440 рублей.

Это базовое, или минимально возможное, значение заработка учителя, гарантированное законодательством.

*Дальнейшее увеличение заработка учителя полностью будет зависеть от положений коллективного договора, касающихся вопросов оплаты труда.*

В соответствии с коллективным договором учителю биологии установлены доплаты за проверку письменных работ, руководство учебно-опытным участком, кабинетом и др. (а могут быть и не установлены, если такие доплаты не предусмотрены коллективным договором).

Кроме того, если его труд соответствует тем показателям, за которые коллективным договором предусмотрено установление надбавок, например:

- высокая результативность работы, качество работы
- напряженность, интенсивность труда
- исследовательская работа
- разработка новых учебных курсов
- создание нового учебно-методического материала
- проведение экспериментальной работы и обучение по новым учебным программам
- руководство методическими объединениями
- наличие почетных званий
- другие виды деятельности, определенные коллективным договором,

то этому учителю устанавливается соответствующая надбавка (например, за нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», если такая надбавка предусмотрена коллективным договором).

Этому учителю также может быть выплачена премия и материальная помощь в размере, предусмотренном коллективным договором.

Это выглядит так:



Мы видим, что из суммы начисленной заработной платы (в нашем примере начисленная заработная плата учителя составляет 5551,5 рублей\*\*) гарантированный законодательством заработок -3440 рублей\*\* (3293 руб. + 147 руб.), а установленный коллективным договором – 2111,5 рублей\*\* (370,5 + 370,5 + 370,5 + 500 + 500). Это является дополнительной оплатой, которая регулируется только коллективным договором.

Конечно, премии и материальную помощь мы не получаем ежемесячно, но даже и без них почти четверть (25%) заработка мы имеем через положения коллективного договора, а с учетом премий и материальной помощи эта цифра увеличивается до 40%.

Таким образом, даже на одном примере по оплате труда учителя мы убедились, какую роль в повышении уровня социальной защиты работника может играть лишь одно из положений грамотно составленного коллективного договора.

Аналогичный анализ мы можем провести и по другим параметрам социально-трудовых отношений (условия труда, время отдыха, социальные гарантии, льготы и компенсации, охрана труда и др.).

Из всего сказанного можно сделать вывод: правильно составленный коллективный договор – это реальная возможность повысить уровень социально-экономической защищенности работника, его прав и гарантий, в первую очередь - заработной платы. А это, в свою очередь, является гарантией стабильной работы образовательного учреждения.

\* конкретные размеры выплат определяются коллективным договором и в данном примере являются условными;

\*\* на все эти суммы начисляется районный коэффициент (15%).

### **Рекомендации руководителям кружков.**

Перед началом занятия предлагаем ознакомиться (в качестве примера) с коллективными договорами общеобразовательных школ, размещенными на нашем сайте <http://www.eduprofrb.ru> в разделе «Социальное партнерство».

Рекомендуемое количество участников кружков – не более 10-12 человек.

Рекомендуем начать с групповой работы по разбору структуры коллективного договора учреждения. Это поможет понять, какие гарантии могут быть заложены в коллективный договор, в том числе по оплате труда.

Затем можно перейти к индивидуальному анализу каждым участником кружка собственной заработной платы: какая её часть является базовой, т.е. гарантированной законодательством, а какая – определяется положениями коллективного договора.

Рекомендуем также использовать материалы сборников «Мой профсоюзный кружок» №№ 2, 3 и 8, в части формирования фонда оплаты труда и расчета заработной платы.

Как обычно, мы рекомендуем использовать чайные паузы для отдыха и создания дружеской атмосферы в кружке.

Дорогие друзья, ждем ваших предложений по темам, которые бы вы хотели рассмотреть в профсоюзном кружке.

В случае необходимости, помощь и консультацию можно получить по телефонам: 273-53-54, 272-04-84.