



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Ленинского Комсомола, д. 7, г. Рязань, 390005. Тел./факс: (4912) 51-36-11 / 76-21-38

E-mail: trud@ryazanszn.ru

ОКПО 22600806, ОГРН 1186234000028, ИНН/КПП 6234174557/623401001

05.12.2019

№ 34/13-14769

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Подвязьевская средняя  
школа» муниципального  
образования – Рязанский  
муниципальный район  
Рязанской области

**Е.В. ЮДИНОЙ**

Председателю  
профсоюзного комитета

**С.А. ШУВАЛОВОЙ**

ул. Центральная, д. 14, с. Подвязье,  
Рязанский район, Рязанская  
область, 390502

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о регистрации с сообщением о выявленных условиях,  
ухудшающих положение работников**

Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области сообщает, что коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Подвязьевская средняя школа» муниципального образования – Рязанский муниципальный район Рязанской области на срок с 30.12.2019 по 29.12.2022 гг. (далее – коллективный договор)

(полное наименование коллективного договора, соглашения)

зарегистрирован 05 декабря 20 19 г.

(дата регистрации)

Регистрационный номер 456.

При регистрации коллективного договора выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников (№ пункта, статьи, раздела и т.д., в зависимости от структуры коллективного договора, соглашения)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора, соглашения ухудшают положения работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1.	Абзац 6 подпункта 1.10.5. пункта 1.10.	Часть 6 статьи 136 ТК РФ:

	<p>раздела I. «Общие положения» коллективного договора в части не установления даты выплаты заработной платы.</p>	<p>«Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.».</p>
2.	<p>Абзацы 5, 8 пункта 2.19. раздела 2. «Трудовой договор» коллективного договора в части установления права работодателя без согласия работника изменять учебную нагрузку в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);</li> <li>- перевода работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случаях простоя (временная отмена занятий по причинам технического или организационного характера, в связи с погодными условиями, карантинном, и в других случаях), замещение временно отсутствующего работника.</li> </ul>	<p>Части 1, 2 статьи 60.2 ТК РФ:</p> <p>«С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).</p> <p><b>Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).»</b></p> <p>Пункт 1.7 приложения № 2 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:</p> <p><b>«Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Порядка.».</b></p> <p>Часть 1 статьи 72.1 ТК РФ:</p> <p>«Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи</p>

		72.2 ТК РФ.» (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).
3.	Подпункт 2.26.2. пункта 2.26. раздела 2. «Трудовой договор» коллективного договора в части установления обязанности работника предоставлять при приеме на работу документы, не предусмотренные трудовым законодательством (копия трудовой книжки для совместителя, справка о прохождении первичного медицинского осмотра в обслуживающей школу поликлинике, справка установленного образца, содержащая сведения о возможности заниматься педагогической деятельностью (работать в учреждении образования).	Часть 1 статьи 65 ТК РФ (определяет перечень документов, предъявляемых работодателю при поступлении на работу). Часть 3 статьи 65 ТК РФ: «Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.» Статья 283 ТК РФ: «При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.»
4.	Подпункт 2.26.11. пункта 2.26. раздела 2. «Трудовой договор» коллективного договора в части установления права работодателя осуществлять перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу в случае простоя, а также для замещения временно отсутствующего работника.	Части 1, 2 статьи 60.2 ТК РФ: «С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).» Часть 1 статьи 72.1 ТК РФ: «Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия

		<p>работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.» (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).</p>
5.	<p>Подпункт 2.26.13. пункта 2.26. раздела 2. «Трудовой договор» коллективного договора в части нарушения порядка увольнения работника в случае изменения определенных сторонами условий трудового договора.</p>	<p>Части 2, 3 статьи 74 ТК РФ: «О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.»</p>

Согласно статьям 9, 50 ТК РФ условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Изменение и дополнение коллективного договора, соглашения осуществляется в порядке, установленном статьями 44, 49 ТК РФ для их заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором, соглашением.

Заместитель министра



З.А. Мирохина