



Общероссийский Профсоюз образования

Саратовская областная организация

Методическое пособие

***ПРОФСОЮЗ ОТВЕЧАЕТ НА
ВОПРОСЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ***

Информационный выпуск № 1

2018 г.



Уважаемые руководители образовательных учреждений области!

Комитет областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ продолжает общение с вами, нашими социальными партнерами. Лучший опыт взаимодействия руководителей и первичных профсоюзных организаций мы обобщили и расположили на нашем сайте в разделе «Передовой опыт». 25 руководителей школ, детских дошкольных учреждений, лицеев и колледжей награждены знаком Общероссийского Профсоюза образования «За социальное партнерство».

Правовая инспекция труда, техническая инспекция труда дают вам (если вы являетесь членами нашего Профсоюза), бесплатные консультации, оказывают правовую поддержку в случае применения к вам незаконных действий, проводят обучающие семинары с выездом в муниципальные районы. В данном методическом пособии обобщены некоторые, наиболее часто задаваемые вами вопросы. Мы подготовили его в рамках Профсоюзной школы руководителей.

Продолжим наше сотрудничество и совместными усилиями создадим эффективные трудовые отношения в образовательных организациях области!

**Председатель Саратовской областной организации
Профессионального союза работников народного
образования и науки РФ**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Тимофеев'.

Н.Н. Тимофеев



Вопрос: *Ко мне, как руководителю организации, часто обращается председатель первичной профсоюзной организации. Я внимательна к своему социальному партнеру. И все же, скажите, какие организационные моменты деятельности профкома я обязана решать?*

Уважаемый директор школы! Действительно, у администрации и профсоюзной организации есть много общих задач. Среди них задача по сохранению работоспособности членов коллектива, по укреплению микроклимата, позволяющего творчески и спокойно работать, по созданию условий охраны труда и безопасности. Поэтому современные руководители делают всё, для того, чтобы первичная профсоюзная организация имела условия для эффективного выполнения своих уставных задач. Какие условия наиболее важны?

1. В соответствии с федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 01.01.2017г.) руководитель не должен препятствовать вступлению работника в Профсоюз и созданию первичной профсоюзной организации (ст.2 федерального закона).

2. Если в подчинении руководителя находится бухгалтерия, то руководитель способствует безналичному взиманию и своевременному перечислению членских взносов.



Напомним: *При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.
(ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)*

3. Немаловажно создавать условия для проведения собраний и заседаний профкомов. К условиям можно отнести создание кабинета профсоюзной работы, кабинета охраны труда, предоставление помещения, технических средств и средств связи, выделение места для размещения профсоюзной информации. Как правило, эти вопросы регулируются

коллективным договором, социальные партнеры находят взаимопонимание в решении этих вопросов. Обязанности работодателя по созданию условия для деятельности профсоюза установлены статьей 28 вышеназванного закона.



Напомним: Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

(ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

4.В соответствии со статьями 25, 26, 27 федерального закона «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предоставляются гарантии.

Руководители, как правило, даже заинтересованы в том, чтобы профсоюзные активисты присутствовали на совещаниях и семинарах, владели всеми изменениями в законодательстве и могли ответственно и качественно осуществлять профсоюзный контроль.



Напомним: Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.


Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

5.В соответствии со статьей 377 Трудового Кодекса РФ из средств оплаты труда учреждения может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

На этот счет в Саратовской областной организации Профсоюза достигнута договоренность и в Соглашении между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы (пункт 9.3.3. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты и надбавки в пределах имеющегося фонда оплаты труда и внебюджетных средств организации, неосвобожденным от основной работы руководителям выборных профсоюзных органов в размерах, установленных коллективными договорами, соглашениями).

Есть еще немало моментов в совместной деятельности руководителя и председателя профсоюзной организации. Большинство из них регулируются важнейшим для образовательной организации документом – коллективным договором!

О других вопросах законодательства в части прав профсоюзов, мы поговорим в следующем выпуске.


 ***Вопрос: Объясните, пожалуйста, из чего формируется фонд экономии образовательного учреждения? Имеет ли юридическое право школа самостоятельно распоряжаться фондом экономии заработной платы или этот вопрос должен согласовываться с централизованной бухгалтерией? На что их можно израсходовать? Какими законодательными актами регулируется данная проблема?***

Фонд экономии в школе может сформироваться, если фонд оплаты труда не полностью распределен на базовую и стимулирующую части, т.е. штатное расписание и тарификация составлены таким образом, что выбираются не все деньги из месячного фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда может сложиться еще при большом количестве больничных листов в случае временной нетрудоспособности учителей и при отсутствии их замен, либо, если много учителей проходили обучение в течение учебного года и их не заменяли в это время. Период обучения и нахождения на больничном листе оплачивается исходя из средней заработной платы, а больничный лист еще и из фонда социального страхования, а не из фонда оплаты труда школы.

Что касается права распорядиться этими средствами, то ими должна распоряжаться школа, поскольку муниципалитет обязан предоставить школе все положенные ей средства в соответствии с нормативами. В соответствии с п.2 Приложения к Постановлению Правительства Саратовской области № 254-П от 16.06. 2008 г. (с изменениями от 29.08.2016г.): «В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса».

В вышеназванном нормативном акте в п.26. раздела VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения сказано: «Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах». То есть для использования экономии достаточно иметь в учреждении локальный документ (Положение о премировании) который расписывал бы, каким образом, и кому предназначены средства, появившиеся в результате экономии.

В свою очередь, на уровне муниципалитета принят муниципальный акт регулирующий оплату труда работников образования, а также локальный акт общеобразовательного учреждения (Положение об оплате труда) в котором данные нормы должны быть закреплены.

 **Вопрос: Являюсь заведующим дошкольного образовательного учреждения. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в процентах к должностному окладу, и это не выгодно, если сравнивать с порядком выплат стимулирующего характера с воспитателями, у которых стимулирование осуществляется на основании портфолио, денежный вес одного балла умножается на количество набранных баллов. В результате чего стимулирующая выплата получается ниже чем у сотрудников. Возможно ли пересмотреть порядок определения стимулирующих выплат?**

Выплаты стимулирующего характера руководителям дошкольных учреждений осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами исполнительной власти района, осуществляющими функции и полномочия учредителя. Соответственно, учредителем (с учетом мнения Профсоюза) разрабатывается и принимается Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, в котором прописывается условия и порядок определения выплат стимулирующего характера. Если стимулирование исчисляется в процентах к окладу, тогда его размер зависит от размеров оклада, прописанного в трудовом договоре. Если размер

стимулирования зависит от количества собранных баллов, тогда вне зависимости от размеров оклада количество баллов умножается на стоимость одного балла и именно эту сумму должны получать в качестве стимулирующей выплаты. Но вместе с тем, если условия стимулирования труда ухудшает положение работника или есть необходимость их улучшить, необходимо внести изменения в порядок определения выплат стимулирующего характера с учетом мнения Профсоюза (порядок указан в статье 372 Трудового кодекса РФ).



Вопрос: В образовательной организации проводится сокращение рабочего по комплексному обслуживанию здания. Должен ли руководитель уведомить профсоюзный комитет о сокращении, если увольнению подлежит не член профсоюза?

Работодатель обязан уведомлять профсоюзный комитет при принятии решения о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 Трудового кодекса РФ).

На практике работодатели, к сожалению, полагают, что должны уведомлять профсоюзный комитет, если увольняются только члены профсоюза, что является нарушением действующего законодательства и влечет за собой штрафные санкции со стороны проверяющих органов.




Вопрос: В нашей школе уволился учитель информатики. Имеет ли право администрация школы «догрузить» учителя физики часами по другим предметам, например, информатикой? Учитель имеет специальность по диплому «учитель физики» и дает согласие на данную нагрузку.


Администрация имеет право. В соответствии со статьей 46 Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития России от 26 августа 2010 года №761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», основным требованием к квалификации «Учитель» является высшее

профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету. Однако пункт 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования, в соответствии с которым лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Профессиональный стандарт педагога утвержден. В данном документе требования к квалификации педагога те же что и в статье 46 Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

 ***Вопрос: Подскажите, я руководитель дошкольной организации, в которой осуществляется образовательная деятельность в группах общеразвивающей направленности. Одну из групп посещает ребенок с ограниченными возможностями здоровья. Какой продолжительности ежегодный оплачиваемый отпуск у воспитателей, работающих с данным ребенком?***

Воспитателям, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении имеют право на ежегодный удлиненный основной отпуск 56 календарных дней, (п. 4 раздела I Приложения к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

 ***Вопрос: Если можно, ответьте на такой вопрос: каким может быть наказание за то, что в школе не проводилась специальная оценка условий труда?***

В соответствии с частью 2 статьи 5.27.1. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) 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 юридических лиц - от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.



Непроведение специальной оценки условий труда является нарушением ст. 212 Трудового кодекса РФ.

При отсутствии финансирования на проведение СОУТ руководителю необходимо доказать, что он предпринимал все необходимые меры для устранения данного нарушения, т.е. письменно обращался к учредителю с просьбой предусмотреть в бюджете необходимые средства. Так же одним из источников финансирования данного мероприятия может быть использование «возврат 20% из ФСС» в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. N 580н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".



Добрый день! Скажите пожалуйста, обязательно ли в образовательном учреждении должна быть служба охраны труда или должность специалиста по охране труда, и что грозит школе в противном случае? Заранее спасибо.

В соответствии со ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Статья 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях устанавливает, что нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации 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.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 статьи 5.27.1., 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 юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.



Могут ли руководители и специалисты организации проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в самой организации?

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций определен постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29.

В соответствии с пунктами 2.3.2, 3.4 вышеназванного Порядка руководители и специалисты организации могут проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в самой организации, имеющей комиссию по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трех человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в обучающих организациях, имеющих соответствующие лицензии.



Положены ли повару дополнительные дни к отпуску? Сообщите, пожалуйста, нормативные акты.

Предоставление ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, регулируется статьей 117 ТК РФ. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (класс 3.2, 3.3, 3.3) либо опасным условиям труда (класс 4).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

В соответствии со статьёй 219 Трудового Кодекса РФ дополнительный отпуск может быть отменён только в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной

оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда.



Как часто требуется проверять знания по охране труда работников образовательных организаций?

В соответствии с п. 2.2.3 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденного Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий устанавливаются работодателем (или уполномоченным им лицом) в соответствии с нормативными правовыми актами, регуливающими безопасность конкретных видов работ. В соответствии с п. 2.3.1. руководители и специалисты организаций проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Для работников рабочих профессий не реже одного раза в год, проводится обучение оказанию первой помощи пострадавшим. Вновь принимаемые на работу работников рабочих профессий проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим не позднее одного месяца после приема на работу.



В образовательном учреждении была проведена аттестация рабочих мест. По её итогам работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, (класс 3.1.) предоставлялись компенсации в виде повышенной оплаты труда, дополнительного отпуска и сокращенной рабочей недели. После проведения специальной оценки условий труда вредность на данном рабочем месте сохранилась (вредные условия труда 1 степени). В полном ли объеме сохраняются льготы?

Министерство труда и социальной защиты РФ в письме от 21 октября 2015 г. N 15-1/В-4549 даёт разъяснения о том, что в отношении работника, условия труда которого признаны вредными (опасными) по результатам проведенной до 31 декабря 2013 г. аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется порядок предоставления и достигнутые по состоянию на 31

декабря 2013 г. размеры гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда.

Данная норма действует до улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда, и не распространяется на гарантии (компенсации), предоставляемые работнику по иным, не предусмотренным статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации основаниям.

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились или ухудшились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также, при необходимости, установлены в соответствии со статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительные гарантии (компенсации) в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда.

При этом, в случае установления по результатам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте факта улучшения условий труда, характеризуемого снижением итогового класса (подкласса) условий труда, либо при приеме на данное рабочее место нового работника, дальнейшее предоставление занятому на данном рабочем месте работнику гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда осуществляется в порядке, установленном статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации.



Вопрос: Можно ли руководителю образовательной организации воспользоваться льготной профсоюзной путевкой в областные или республиканские санатории?

Руководитель образовательной организации может воспользоваться льготной, с 20% скидкой, профсоюзной путевкой в республиканские и областные здравницы, но такой путевкой может воспользоваться не только он, но и члены его семьи (жена, муж, дети).

Более 100 руководители образовательных учреждений области уже воспользовались в 2018г. такой возможностью.

Для того, чтобы обком профсоюза забронировал через АО «СКО «Профкурорт» на Ваше имя место в санатории, необходимо предоставить в областную организацию «Общероссийского Профсоюза образования» следующие документы:

1) Заявление на имя председателя областной профсоюзной организации Н.Н.Тимофеева

2) Ксерокопии паспорта или свидетельства о рождении (если в санатории вместе с Вами едут Ваши дети)

3) Справка-подтверждение, что Вы являетесь членом нашего Профсоюза.

Документы можно направить по электронной почте: obkomobr@gmail.com или по факсу: (8-845-2)26-00-97 или сдать лично в обком Профсоюза по адресу: г.Саратов, ул.Сакко и Ванцетти,55, ком.10