

Справка к отчёту ОПТП – 2018

об итогах проведения областной профсоюзной тематической проверки по теме

Постановлением Президиума Московской областной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профсоюза) от 22 июня 2018 года № 27-2 объявлено проведение в образовательных организациях Московской области профсоюзной тематической проверки (далее тематическая проверка) соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее трудовое законодательство). Данная проверка была проведена силами Правовой инспекции Профсоюза с 22 октября по 09 ноября 2018 года. Основной целью ставилось выявление, предупреждение и устранение нарушений трудового законодательства при принятии локальных правовых актов в образовательных организациях Московской области, обеспечение защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников – членов Профсоюза.

При подготовке к проведению тематической проверки с внештатными правовыми инспекторами труда был проведён обучающий семинар. На семинаре рассмотрен порядок проведения проверки, а также изучены нормативные правовые акты, затрагивающие тему проверки. Каждый внештатный правовой инспектор труда получил раздаточный материал.

Министром образования Московской области, в ответ на обращение Профсоюза о планируемой проверке, в адрес руководителей муниципальных органов управления в сфере образования направлено Инструктивное письмо с указанием на необходимость работникам Управлений по образованию принять участие в тематической проверке. Благодаря своевременной реакции большая часть образовательных организаций были проверены в составе совместных комиссий.

В рамках тематической проверки проверено **394** образовательных организаций, в том числе: дошкольного образования - **165**, общего образования - **183**, дополнительного образования детей - **37**, профессионального образования – **3**, высшего профессионального образования – **2**, других образовательных организаций - **4**.

В результате проверки в образовательных организациях установлено **354** случая нарушения трудового законодательства при принятии локальных нормативных актов.

Имеют место случаи создания в образовательных организациях представителей работников, полномочия которых не подтверждены необходимыми документами. Так в **15** из проверенных организаций, действует **совет трудового коллектива**, который выступает стороной социального партнёрства от лица всех работников при заключении коллективного договора, а также принятии локальных нормативных актов. Частью второй статьи 29 Трудового кодекса РФ определено, что интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Статьей 31 Трудового кодекса РФ установлены случаи избрания иных представителей и определен порядок избрания (**на общем собрании работников, тайным голосованием**). Соответственно полномочия совета трудового коллектива как органа, представляющего интересы всех работников, должны быть подтверждены протоколом общего собрания работников на котором принято решение об избрании иного представителя работников и приложенными бюллетенями тайного голосования. Руководители указанных образовательных организаций не смогли представить перечисленные документы на момент проведения проверки. Данный факт позволяет сделать вывод, что указанные советы трудовых коллективов не являются представительным органом работников в виду отсутствия полномочий. Локальные нормативные акты, принятые руководителями с учетом мнения таких органов, приняты с нарушением порядка учёта мнения представительного органа работников, установленного 372 статьёй Трудового кодекса РФ и **не подлежат применению**.

Выявлено **66** случаев принятия руководителями образовательных организаций локальных нормативных актов без учёта мнения представительного органа работников. В **26** случаях из них первичная профсоюзная организация не объединяла более половины работников образовательной организации и её полномочия по представлению всех работников не были подтверждены решением общего собрания работников. Наиболее часто встречающимися примерами таких нарушений являются не соблюдение обязательного учёта мнения представительного органа работников при утверждении:

- графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Положения об оплате труда работников образовательной организации вместе с приложениями об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и о распределении стимулирующих выплат (ст. 135 ТК РФ);
- формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- тарификационного списка, должностных инструкций, расписания занятий (ч. 3 ст. 8 ТК РФ, п. 88 Отраслевого регионального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2017-2019 годы, территориальные отраслевые Соглашения, коллективные договоры);
- инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ)
- положения о комиссии по трудовым спорам, положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат и некоторые другие.

Отмечен **71** случай согласования руководителями образовательных организаций локальных нормативных актов (в первую очередь положений об оплате труда) с управляющим советом, педагогическим советом. Пунктом 4 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определено, что **общее собрание работников, педагогический совет, учёный совет, управляющий совет, наблюдательный совет, попечительский совет** являются коллегиальными органами управления образовательных организаций. В соответствии с частью третьей статьи 36 Трудового кодекса РФ не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников органами, представляющими интересы работодателя, а также им созданными либо им финансируемыми. Кроме того, данные органы не могут являться представительным органом работником, так как не имеют полномочий представлять интересы всех или большей половины работников организации. Следовательно, имеет место подмена учёта мнения представительного органа работников учётом мнения органа представляющего интересы работодателя, что нарушает порядок, установленный 372 статьёй Трудового кодекса РФ. Локальные акты, принятые руководителем и согласованные **только** с управляющим советом, педагогическим советом или другими коллегиальными органами управления организацией в соответствии с частью четвёртой статьи 8 Трудового кодекса РФ **не подлежат применению.**

Фактов принятия руководителями локальных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права, выходящие за пределы компетенции образовательной организации в ходе проверки установлено не было.

В ходе профсоюзной тематической проверки руководителям было указано на **36** случаев наличия в локальных нормативных актах образовательных организаций норм, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным действующим трудовым законодательством. Так, например, в **коллективных договорах** организаций имеют место случаи:

- указания даты выплаты заработной платы, удаленной более чем на 15 календарных дней от дня окончания периода, за который начислена заработная плата, т.е. превышающей требование части шестой статьи 136 Трудового кодекса РФ;

- снижение размера денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (минимальный размер установлен ст. 236 ТК РФ);

- другие.

В правилах внутреннего трудового распорядка организаций имеют место случаи:

- определения продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю для женщин, работающих на не педагогических должностях в сельской местности, вместо сокращённой **36 часовой рабочей недели**, установленной постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»;

- определение периода дежурства педагогических работников в образовательной организации с началом за 30 минут до начала занятий и окончанием 30 минут после окончания их последнего занятия, вместо **20 минут** соответственно, определённых пунктом 2.3. Приложения к Приказу Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- другие.

В Положениях об оплате труда работников организаций имеют место случаи:

- внесение изменений в Положения об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника **снижающие размер или отменяющие полностью** доплаты за выполнения функций классного руководителя после того как с **01.09.2018** года, была установлена ежемесячная доплата в размере **5000 рублей** классным руководителям;

- не своевременного внесения изменений в Положения об оплате труда работников организации в соответствии с нормативными актами Московской области и муниципальных образований (изменение ставок заработной платы (должностных окладов), изменение оснований для повышения ставок заработной платы (должностных окладов) и другое);

- другие.

Кроме перечисленных выше в ходе проверки установлено **62** других нарушения. Например,

- Положением об оплате труда работников организации не установлен точный размер доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника (устанавливается диапазон «от 5 до 15 % от ставки заработной платы (должностного оклада)», или «до 10 % от ставки заработной платы (должностного оклада)»);

- в образовательных организациях стимулирующие выплаты распределяются единолично руководителем, без учёта мнения представительного органа работников, что создаёт условия для злоупотребления правом и не обеспечивает демократичный и общественный принципы распределения;

- отсутствие графика отпусков работников образовательной организации (на 2018 год) (ст. 123 ТК РФ);

- педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (психолог, логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре), работающие с группами в которых имеются обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня вместо необходимых **56 календарных дней** (соответствующие разъяснения даны в Письме Минобрнауки России от 20.07.2017 N 08-ПГ-МОН-26725 «О регулировании вопросов образования лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья»);

- коллективным договором образовательной организации не установлены условия, определённые пунктом 5 «Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённого Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644;

- коллективный договор не прошёл уведомительную регистрацию в соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса РФ;

- педагогические работники общеобразовательных организаций не знакомятся под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год перед уходом в отпуск (ст. 74 ТК РФ);

- нет подтверждения ознакомления работников образовательной организации с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 68 ТК РФ);

- и другие нарушения.

Одним из вопросов проверки являлось ведение первичными профсоюзными организациями и представительными органами работников отчётной документации, подтверждающей рассмотрение (обсуждение) их органами проектов локальных нормативных актов организаций. В **104** образовательных организациях из числа проверенных, протоколы заседаний органов, представляющих интересы работников, предъявить не смогли в виду их отсутствия. **75** первичных профсоюзных организаций в этом случае объединяли более половины работников и являлись представительным органом работников.

По итогам проверки правовыми инспекторами труда выписано **55** представлений об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

В отношении **одного** работодателя оформлено требование о привлечении к дисциплинарной ответственности.

В ходе проверки устранены **145** нарушение, что составляет 41% от общего количества выявленных нарушений. Устранение других нарушений находятся на контроле местных организаций Профсоюза.

Анализ представленных местными организациями справок к отчёту о проведённой тематической проверки показал, что данная проверка являлась дополнительным стимулом мотивации профсоюзного членства. Внештатными правовыми инспекторами в первоочередном порядке посещались организации, в которых профсоюзные организации не объединяют более половины работников, а также организации в которых не созданы профсоюзные организации. По информации местных организаций Профсоюза проведённая разъяснительная работа о представительном органе работников повлекла за собой существенное

увеличение профсоюзного членства. Но вместе с тем организациями указывается на устоявшуюся тенденцию работодателей подменять учёт мнения представительного органа работников получением согласия одного из коллегиальных органов управления организацией (управляющим советом, педагогическим советом, общим собранием работников и других).