



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

## ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26 сентября 2016 г.

г. Москва

№ 6-2

### **Об итогах общепрофсоюзной тематической проверки по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций» в 2016 году.**

Рассмотрев и обсудив итоги проведения общепрофсоюзной тематической проверки по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций» в 2016 году, Исполнительный комитет Профсоюза отмечает следующее.

В соответствии с постановлением Исполнительного комитета Профсоюза от 09 декабря 2015 г № 3-2 «О теме, сроках и порядке проведения общепрофсоюзной тематической проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных организациях в 2016 году» территориальными организациями Профсоюза в период с 01 марта 2016 года по 01 апреля 2016 года была проведена общепрофсоюзная тематическая проверка (далее – ОТП-2016).

Основной целью проведения общепрофсоюзной тематической проверки являлось выявление, предупреждение и устранение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций.

В ходе общепрофсоюзной тематической проверки региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза было проверено 11881 образовательных организаций, из них: дошкольного образования – 4515 (38%), общего образования – 5690 (48%), дополнительного образования – 1317 (11%), среднего профессионального образования – 261 (2%), высшего образования – 98 (1%).

Проверки в образовательных организациях проводились штатными (161 человек) и внештатными правовыми инспекторами труда региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза (3727 человек).

Общее количество проверенных трудовых договоров составило 173203. Количество выявленных в ходе проверки нарушений трудового законодательства составило 98491, из них 53081 устранены непосредственно в ходе проверки, а в отношении остальных правовыми инспекторами труда Профсоюза руководителям образовательных организаций выносились предписания об устранении. Таким образом, правозащитный эффект ОТП-2016 составил 54 процента.

Необходимо отметить, что важной особенностью ОТП-2016 было то, что наряду с методическим и организационным обеспечением проведения проверки, правовой службой аппарата Профсоюза была организована экспертиза 1410 трудовых договоров работников образовательных организаций и дополнительных соглашений к ним на предмет соответствия их содержания трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Анализ пояснительных записок региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и проведенная экспертиза трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним позволяют сделать следующие выводы.

Из содержания подавляющего большинства трудовых договоров не представляется возможным выявить конкретное соотношение постоянной и переменной частей заработной платы. В первую очередь, это связано с тем, что в трудовых договорах работников вместо конкретных видов и размеров стимулирующих выплат указываются положения коллективного договора, локальных нормативных актов образовательной организации, в которых предусмотрены показатели и критерии оценки эффективности труда для определения размеров и условий установления стимулирующих выплат.

В текстах многих изученных трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним приводятся таблицы с выплатами компенсационного и стимулирующего характера без указания конкретного наименования, размера установленных видов выплат для данного работника, а также условий их получения, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, что не соответствует рекомендациям Минтруда России (пункт 7 приказа от 26.04.2013 г. № 167н) по оформлению трудовых отношений с работником при введении эффективного контракта и распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее – Распоряжение № 2190-р), где предусмотрено, что в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы показатели и критерии оценки эффективности деятельности, а условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Достаточно распространенным нарушением трудового законодательства, зафиксированным в ходе проверки, является включение в трудовой договор размеров стимулирующих выплат в баллах, процентах (в определенном диапазоне), что не позволяет определить их конкретные размеры.

Если же конкретные показатели, критерии, условия, размеры стимулирующих выплат вносятся в трудовой договор с работником, то в случае отмены каких-либо неэффективных, с точки зрения работодателя, видов стимулирующих выплат в трудовой договор необходимо вносить изменения, для чего работодатель должен предупреждать работника, в

соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ, об изменениях определенных сторонами условий трудового договора не менее чем за два месяца до их изменения и запрашивать его согласие на продолжение трудовых отношений в новых изменившихся условиях. В случае несоблюдения указанного порядка отмена стимулирующих выплат будет рассматриваться как незаконное лишение работника части заработной платы, на что Профсоюз неоднократно обращал внимание Минтруда России при подготовке проекта Распоряжения № 2190-р.

Коллизия, возникшая при применении законодательства, регулирующего трудовые правоотношения, связана с тем, что, в соответствии со статьей 57 ТК РФ, **трудовой договор с работником** (раздел IV Приложения № 3 к Распоряжению № 2190-р) **не должен** непосредственно для целей установления выплат стимулирующего характера **содержать** такие **сведения**, как показатели, критерии оценки, периодичность, **которые фактически представляют собой порядок регулирования, и не являются**, в соответствии с ТК РФ, **предметом трудового договора**. В этой связи в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, по предложению Профсоюза, было закреплено положение, предусматривающее, что при введении в образовательном учреждении «эффективного контракта» работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, предусматривающего, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев (пункт 4.1.3 Отраслевого соглашения).

Таким образом, изучение на основе трудовых договоров практики применения новых условий оплаты труда показало, что в полной мере решить задачу эффективного стимулирования работников с учётом результатов их труда, поставленную Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (далее – Программа), удалось не во всех образовательных организациях. В большинстве случаев показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательных организаций недостаточно проработаны, а их применение носит в большей степени формальный характер.

Следует отметить, что при составлении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников образовательных организаций практически не используется примерная форма трудового договора (Приложение 3 к Программе) и не всегда учитываются Рекомендации Минтруда России по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н).

Проверка показала, что трудовые договоры 4165 работников проверенных образовательных организаций содержат условия, снижающие

уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

При этом наибольшее количество нарушений связано с регулированием рабочего времени, норм труда педагогических работников, в частности, нарушение прав педагогических работников на сокращенную продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности и особенностей труда педагогического работника.

Представляется важным обратить внимание на нарушения при заключении срочных трудовых договоров, в частности, на отсутствие в трудовых договорах причин, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора (1409 случаев).

В связи с обозначенными нарушениями необходимо активизировать работу в региональных (межрегиональных) организациях Профсоюза по распространению норм Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы (п. 4.1.1.) на уровне региональных отраслевых соглашений, с целью закрепления приоритета заключения трудовых договоров на неопределенный срок.

В ходе проверки выявлено, что в 2128 случаях имели место нарушения, связанные с несоответствием наименования должностей работников в трудовых договорах, приказах о приеме на работу, трудовых книжках трудовому законодательству, что отрицательно влияет на реализацию права педагогических работников на досрочное назначение пенсии, права на сокращенную продолжительность рабочего времени, права на отпуск (продолжительность основного отпуска), права педагогических работников, проживающих и работающих в сельской местности, на получение мер социальной поддержки (например, компенсацию расходов по коммунальным услугам), а также право на получение региональных социальных льгот и гарантий, в связи с чем региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза необходимо активизировать разъяснительную работу по порядку ведения трудовых книжек в образовательных организациях.

Наличие указанных нарушений свидетельствует о том, что работодатели не используют в своей деятельности Номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденную постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678; раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н; раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30, а также «Квалификационный справочник профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады», утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 г. № 58/3-102.

Анализ трудовых договоров, положения которых содержат условия, снижающие трудовые права и гарантии работников образовательных учреждений, показывает их разнородный характер, охватывающий все содержание трудового договора, и свидетельствует о необходимости разработки рекомендаций по его оформлению.

Исполнительный комитет Профсоюза вынужден констатировать, что необходимо системное обучение руководителей образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, поскольку недостаточность правовых знаний непосредственно влияет на качество трудовых договоров, а следовательно, на степень защищенности работников в трудовых правоотношениях.

В 2016 году продолжилась практика проведения совместных проверок региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза с государственными органами контроля и надзора в субъектах Российской Федерации, а также органами, осуществляющими управление в сфере образования.

Вопросы подготовки, проведения и результаты ОТП-2016 освещались на страницах интернет-портала Профсоюза, на собственных сайтах региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза в сети Интернет, печатных средствах массовой информации, на радио и телевидении.

На основании обобщения и анализа представленной региональными (межрегиональными) организациями Профсоюза итоговой информации о проведении общепрофсоюзной тематической проверки в 2016 году можно сделать следующие выводы:

- установленные сроки для проведения ОТП-2016 соблюдены;
- получена объективная информация о реальном состоянии дел в образовательных организациях по вопросам соблюдения трудового законодательства при заключении и изменении условий трудового договора, в том числе при переходе на «эффективный контракт»;
- выявлены типичные нарушения, допускаемые работодателями при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных учреждений;
- непосредственно в ходе проверки обеспечено оперативное устранение допущенных работодателями нарушений трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров;
- обеспечено информирование о результатах ОТП-2016 членов Профсоюза, руководителей образовательных организаций и органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей государственных органов контроля и надзора;
- продолжается совершенствование механизмов взаимодействия с органами прокуратуры, федеральной инспекцией труда и органами, осуществляющими управление в сфере образования, что способствует повышению эффективности контроля за соблюдением трудовых прав работников;

- обеспечено повышение уровня правовой грамотности правовых (внештатных правовых) инспекторов труда Профсоюза и профсоюзного актива;

- проведен масштабный тематический мониторинг соблюдения трудового законодательства в образовательных организациях при заключении и изменении условий трудовых договоров, который показал значительный правозащитный и профилактический эффект;

- правовыми инспекторами труда Профсоюза оказана методическая помощь руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям по вопросам соблюдения законодательства при заключении и изменении условий трудовых договоров с работниками образовательных организаций;

- оказано позитивное влияние на мотивацию профсоюзного членства.

На основании изложенного **Исполнительный комитет Профсоюза ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить статистический отчет по общепрофсоюзной тематической проверке по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций» (Приложение № 1).

2. Направить аналитическую информацию об итогах проведения общепрофсоюзной тематической проверки по соблюдению трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций (Приложение № 2) в региональные (межрегиональные) организации Профсоюза для использования в работе.

3. Региональным (межрегиональным) организациям Профсоюза:

- продолжать осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций;

- обеспечить профсоюзный контроль за исполнением предписаний, выданных в ходе общепрофсоюзной тематической проверки и устранением выявленных нарушений;

- обратить внимание на необходимость осуществления регулярного профсоюзного контроля, в первую очередь, со стороны первичных профсоюзных организаций образовательных организаций, по вопросам соблюдения трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций, в том числе в образовательных организациях высшего образования;

- продолжить осуществление на регулярной основе информационной, разъяснительной работы с руководителями образовательных организаций, выборными органами первичных профсоюзных организаций по вопросам соблюдения трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров.

- обратить внимание на необходимость проведения обучения председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива

по вопросам соблюдения порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов образовательной организации;

- обратить внимание органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, на необходимость проведения обучения руководителей образовательных организаций по повышению правовых знаний по вопросам порядка заключения и оформления трудовых договоров с работниками.

4. Правовой службе аппарата Профсоюза с участием Совета по правовой работе при ЦС Профсоюза:

- обсудить в рамках Совета по правовой работе итоги проверки с целью совершенствования порядка проведения проверок правовыми инспекторами труда Профсоюза;

- разработать рекомендации по заключению трудового договора с работниками общеобразовательной организации с учётом результатов проведенной проверки;

- направить для сведения статистический отчет и аналитическую информацию об итогах проведения общепрофсоюзной тематической проверки по соблюдению трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций в 2016 году в адрес Федерации Независимых Профсоюзов России и Федеральной службы по труду и занятости; Министерства образования и науки Российской Федерации;

- обобщить информацию о выполнении предписаний, выданных в ходе общепрофсоюзной тематической проверки правовыми инспекторами труда Профсоюза с целью контроля за устранением выявленных нарушений в ходе подведения итогов правозащитной работы региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза за 2016 год.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Председателя Профсоюза М.В. Авдеенко, члена Исполкома Профсоюза М.Н. Сотникова и правовой отдел аппарата Профсоюза (С.Б. Хмельков).

Председатель Профсоюза

Г.И. Меркулова