МОЙ ПРОФСОЮЗ

№7 (917)
15 февраля 2018

СОВМЕСТНОЕ ИЗДАНИЕ «УЧИТЕЛЬСКОЙ ГАЗЕТЫ» И ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

Сотрудничество продолжается

Министерство образования Саратовской области и обком профсоюза заключили соглашение на новый срок

Стр. 2

Спорная инициатива

Как лебедь, рак и щука...

На днях глава Счетной палаты Российской Федерации Татьяна Голикова предложила объединить Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования и Пенсионный фонд в единую структуру.

Инициативу прокомментировал руководитель Департамента социального развития аппарата Федерации независимых профсоюзов России Константин Добромыслов:

- Поводом для данной инициативы послужили якобы значительные расходы на содержание внебюджетных фондов. Однако непонятно, по какой причине их слияние должно привести к сокращению этих расходов. Ведь во внебюджетных фондах совершенно разные функции, которые не дублируются. Поэтому объединение фондов не приведет к сокращению этих функций, численность фондов рассчитана исходя из рабочей нагрузки на одного сотрудника фонда. В этом разрезе резервов крайне мало.

Использование единой информационной базы данных также имеет очень ограниченный ресурс, так как уже сегодня сформировалось информационное пространство для хранения и обработки персональных данных и автоматизации многих процессов. Объединение фондов для сокращения численности персонала вряд ли даст большую экономию, так как придется поднимать зарплату оставшимся работникам.

В целом расходы на содержание социальных фондов от объема общего бюджета не столь значительны. Так, на расходы ПФР и его администрирование уходит порядка 3-4%. В Фонде социального страхования 3,5% идет на содержание от объема собираемых средств. С Фондом ОМС есть системные проблемы, там сама по себе организация медицинского страхования не очень удачно построена, слишком много посредников, но на содержание Фонда ОМС уходит не столь значительная сумма. Сейчас вводится институт страховых представителей, который должен разрешать эти проблемы. Постоянно ведется работа по оптимизации административных расходов на содержание фондов.

По мнению ФНПР, вопрос слияния фондов достаточно спорный. Главное - вначале определить цель: для чего это необходимо и куда мы идем. Иначе нужно вообще менять всю систему соцстраха и переходить от страхования к обеспечению. Возможно, необходимо вести речь о смене формы собственности, предложив «общественную собственность», восстановив то, от чего отказались, переходя к рыночной экономике. Только в этом случае чисто теоретически будет возможно слияние социальных фондов. Однако это работа на несколько десятилетий, и эффективность от ее результата пока представляется в виде усилий лебедя, рака и щуки из басни Крылова.

Департамент общественных связей аппарата ФНПР

Определены победители конкурса-акции «Я в Профсоюзе!»

Подведены итоги конкурса-акции «Я в Профсоюзе!» - одного из самых зрелищных конкурсов Общероссийского Профсоюза образования.

На конкурс поступило 377 заявок от представителей 56 из 80 региональных (межрегиональных) организаций профсоюза. Все видеоролики находятся в открытом доступе в плей-листе конкурса на официальном канале профсоюза в YouTube. Победителями конкурса-акции признаны 20 участников и 7 специалистов профсоюза, ответственных за информационную работу.

Официально итоги акции будут утверждены постановлением исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования на заседании в марте 2018 года, после чего победителям будут направлены соответствующие дипломы и памятные призы.

МОЙ ПРОФСОЮЗ
№7. 15 февраля 2018 года

В Саратове заключили отраслевое соглашение на новый срок

Министерство образования области и обком профсоюза на три года определили задачи для совместного решения

В работе знакового пленума Саратовской областной организации профсоюза приняла участие и. о. министра образования Ирина Седова, которой торжественно вручили благодарность Центрального совета Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Заслуженная награда - за эффективное взаимодействие с профсоюзом, развитие социального партнерства в системе образования региона. Завершилось действие областного отраслевого соглашения, подписанного три года назад. Доклад об итогах проделанной в его рамках работы и намеченных перспективах представил председатель областной организации профсоюза Николай Николаевич Тимофеев. В течение периода действия соглашения из 194 обязательств выполнено полностью 180, семь - частично, еще семь выполнить не удалось.

Обеспечиваем социальные гарантии и льготы

Система взаимных консультаций, переговоров, заключения соглашений на областном и местном уровнях, коллективных договоров в организациях, бесспорно, дает свои результаты. Положительный опыт социального партнерства отмечается в большинстве территорий Саратовской области, особенно - в Балаковском, Краснокутском, Калининском, Новоузенском, Энгельсском районах, в Саратове, где строго соблюдаются все льготы и гарантии работников образования, принимаются дополнительные меры поддержки работников.

Представитель действовавшей в рамках соглашения постоянной комиссии по охране труда, социально-трудовым отношениям, председатель профсоюзной организации Энгельсского района Елена Жарая рассказала о достигнутом взаимопонимании с администрацией района, выполнении договоров в образовательных учреждениях. Главное достижение - повышение средней заработной платы педагогов в соответствии с указом президента, в районе зарплата выплачивается своевременно, без задержек. Уровень оплаты труда работников ДОУ - на контроле постоянной комиссии и у главы администрации района. Медосмотры работников образовательных учреждений проводятся за счет работодателей. Реализуется большая программа по оздоровлению членов профсоюза, причем затраты на эти цели заложены в бюджет районной организации.

Председатель профсоюзной организации Турковского района Ирина Терешина отметила, что областное соглашение, которое служит основой для разработки и заключения соглашений на местном уровне, - действенная защита членов профсоюза. С опорой на его положения выигран ряд судов по защите прав конкретных людей. Постоянными стали выступления правовых специалистов профсоюза на совещаниях директоров в сельских районах, что позволяет предупреждать правонарушения. Обком профсоюза взял на контроль вопрос аттестации педагогов по упрощенной форме, и это дало результат - льготой в районе смогли воспользоваться 4 педагога.

В соглашении на новый трехлетний срок определены шаги по дальнейшей реализации гарантий и прав членов областной организации профсоюза.

Малокомплектной школе выживать труднее

Среди проблем, которые предстоит решать социальным партнерам, - финансирование малокомплектных школ, санаторно-курортное лечение, закрепление молодых педагогов в сельской глубинке.

В Романовском районе, как поделился председатель районной организации профсоюза Михаил Давыдов, за последние два года ни один педагог из сельских школ не воспользовался путевкой, чтобы отдохнуть и подлечиться. Даже с профсоюзными 20-процентными скидками желающих не оказалось. Дело в том, что в малокомплектных школах даже при максимальной нагрузке зарплата получается скромной, тут уж не до путевок: к 1 сентября в сельских школах с учителей собирали по тысяче рублей на приобретение бумаги, красок, мела, прочего. Михаил Дмитриевич считает важным через профсоюз обратиться к правительству области, чтобы сельским учителям прибавить 10-15% льготной скидки на путевки. Без отдыха нельзя, идет «выгорание» работника.

Его поддержала Любовь Анатольевна Трушина, председатель профсоюзной организации одного из самых удаленных районов - Перелюбского. Модельная система оплаты труда, в основе которой человеко-час, в сельской местности дает больше минусов, чем плюсов. Педагог с высшей категорией, имеющий педстаж 36 лет, никак не дотягивает до зарплаты городского учителя, в классе которого по тридцать учеников. В сельских школах идет сокращение, молодежь уезжает еще и потому, что в селах нет инфраструктуры: аптек, больниц.

Председатель молодежной комиссии областной организации профсоюза Денис Воробьев, победитель районного этапа конкурса «Учитель года»-2017, подчеркнул значимость проекта по развитию кадрового потенциала в образовании, сформированного в области по инициативе профсоюза. Предложение Дениса Геннадьевича: программы по закреплению молодых кадров в образовании должны быть в каждом районе.

Соглашение подписали и. о. министра образования Ирина СЕДОВА и председатель областной организации профсоюза Николай ТИМОФЕЕВ

Партнеры, с которыми спорят и договариваются

Начальник отдела развития социального партнерства Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области Наталия Баранова порадовалась деловой и позитивной атмосфере на пленуме. Она давний друг Саратовской областной организации профсоюза образования, лидер которой Николай Тимофеев на протяжении 10 лет входит в состав областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Со многими председателями районных профсоюзных организаций ей приходилось работать по конкретным документам. И всякий раз Наталия Анатольевна убеждалась, что позитивный настрой и настойчивость профсоюзных лидеров помогают добиваться детальной проработки сложных вопросов, находить взаимопонимание, шаг за шагом отстаивать профессиональные интересы. А председатель Федерации профсоюзных организаций Саратовской области, депутат областной Думы Михаил Ткаченко, частый гость на встречах профактива образования, отметил остроту поднимаемых ими вопросов.

Он услышал, что в Перелюбском районе педагоги медосмотры проходят за свой счет, возмещения расходов удается добиться через суды с представительством профсоюза. Так было в 2014, 2015 и 2016 годах. На очереди судебная тяжба по возмещению затрат на медосмотры за 2017-й. Такая вот долгая, тягомотная история. Без профсоюзного контроля, судя по всему, многие бы так и не получили этих денег.

Все поднятые проблемы нашли отражение в принятом постановлении пленума.

С добрыми пожеланиями обратилась к собравшимся и. о. министра образования Ирина Владимировна Седова. Подписание соглашения на новый срок состоялось в торжественной обстановке. Сотрудничество продолжается.

В заключение пленума - награждение победителей областного смотра-конкурса, учредителями которого выступили Министерство образования, Главное управление МЧС России по Саратовской области и областная организация Общероссийского Профсоюза образования.

Голосуем за социальные гарантии и льготы!

Тамара ТИШКОВА

Работодатели, объединяйтесь!

Профсоюзам бюджетной сферы в диалоге с властью не хватает третьей стороны

Как известно, бюджетная сфера, особенно, если говорить об отраслях образования и здравоохранения, довольно консервативна, здесь нет места скоропалительным решениям, а необдуманные реформы не идут на пользу обществу. Потому те нововведения, которые чаще в первую очередь осваивает реальный сектор экономики, далеко не так активно находят применение в бюджетных отраслях. Так же получилось с созданием объединений работодателей. Во внебюджетной сфере давно действует такая структура на федеральном уровне, а для бюджетников объединения работодателей - явление новое и непривычное. О том, каковы перспективы развития таких объединений в образовании и должен ли профсоюз способствовать их созданию, мы беседуем с секретарем по экономическим вопросам аппарата Общероссийского Профсоюза образования Владимиром ЛИВШИЦЕМ.

- Владимир Борисович, за последние годы в нескольких регионах России появились объединения работодателей, в которые входят руководители организаций бюджетной сферы. Насколько такие объединения важны для развития социального партнерства?

- Объединения работодателей пока не получили большого распространения в бюджетных отраслях, и говорить об этом приходится с сожалением. Российский союз промышленников и предпринимателей, основанный в 1991 году и представляющий интересы деловых кругов производственной сферы, добился принятия в 2002 году Федерального закона №156-ФЗ «Об объединениях работодателей». В нем прописаны полномочия таких объединений, и их немало.

Замечу, что этими полномочиями обладает не любая ассоциация или союз.

К примеру, у нас есть Российский союз ректоров и его структурные подразделения (советы ректоров вузов) в регионах. Но он создан и зарегистрирован как общественная организация, а не в форме объединения работодателей, а потому не входит в трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ни на федеральном, ни на территориальном уровне. Он не может участвовать в тех согласованных решениях, которые принимает правительство, профсоюз и объединение работодателей.

Общероссийский Профсоюз образования, как известно, участвует в работе Российской трехсторонней комиссии, куда помимо представителей Правительства РФ входит Российский союз промышленников и предпринимателей. И в процессе обсуждения на РТК нам зачастую приходится спорить не только с правительством, но и со стороной работодателей, поскольку у представителей РСПП по многим принципиальным вопросам интересы не совпадают с интересами бюджетников. Они не поддерживают предложения, с которыми мы выходим на РТК. Это вопросы оплаты труда, пенсионного обеспечения, то есть те, которые являются для нас коренными и принципиальными.

Поэтому в наших интересах, чтобы на федеральном уровне в объединении работодателей наряду с представителями реального сектора экономики появились и представители бюджетной сферы. Но для этого необходимо создание объединений работодателей на местах, в регионах, в соответствии с законом.

- В каких регионах объединения работодателей бюджетных отраслей уже есть?

- Если говорить о сфере образования, они есть в Астраханской области и Республике Марий Эл. В Псковской области тоже действует подобное объединение, в него входят руководители дошкольных образовательных организаций. Председатели региональных организаций профсоюза во многом содействовали их созданию, они нашли понимание и в органах управления образованием, и среди представителей работодателей на местах.

Формирование объединения работодателей - нелегкая работа, она связана с образованием и регистрацией юридического лица, выделением помещения, определенными материальными затратами. Но появление и развитие таких объединений в образовании принесет несомненную пользу. Как я уже говорил, в результате мы получаем равноправного партнера в переговорах, который по ряду принципиальных вопросов будет, как и профсоюз, вставать на защиту бюджетника. Кроме того, это партнер, с которым профсоюз может совместно проводить экспертизу значимых проектов. А это эксперты, опирающиеся на позицию профессионального сообщества, которое работает в данной территории, что само по себе очень важно.

Владимир ЛИВШИЦ

Более того, в создании такого объединения заинтересованы и сами образовательные организации. Потому что сегодня экономика образования опирается на большую самостоятельность учреждений, когда сервисные функции лежат уже не на органах управления, а на самих организациях. Объединяясь, они способны эти функции делегировать тем структурам, которые сами и создают. Например, финансово обременительно каждой школе иметь профессионального юриста, но для объединения работодателей это по силам. То же самое относится и к методической службе.

Уже сегодня возникает масса вопросов, которые мы должны решать за столом переговоров, в рабочих группах, при содителе организаций - это те же наемные работники. Поэтому инициатором и посредником в создании объединения работодателей может и должен выступать профсоюз, а работодатели, точнее их представители в лице руководителей образовательных организаций, с удовольствием этой структурой воспользуются для того, чтобы лоббировать свои интересы. А значит и интересы сферы образования, интересы профсоюза.

Нужно признать, что в большинстве территорий органы управления образованием пока не заинтересованы в создании таких объединений. Им проще работать с неструктурированным массивом организаций, но грамотные руководители такое объединение поддержат.

- То есть вы хотите призвать лидеров региональных, межрегиональных профсоюзных организаций к созданию таких объединений?

- Безусловно. Я считаю, что это одно из самых актуальных направлений деятельности. И в определенном смысле - показатель грамотности и зрелости профсоюзной организации, ее авторитетности в своем регионе, среди представителей органов власти. У нас на сегодняшний день много председателей региональных организаций, которым под силу развивать это направление работы. Практика тех региональных организаций профсоюза, где такие объединения созданы, показывает значимость этого направления деятельности, его актуальность и эффективность в решении тех задач, которые стоят перед профсоюзом.

- Сколько должно быть региональных объединений работодателей, чтобы выйти на уровень России?

- Более чем в половине регионов Российской Федерации. Тогда можно говорить об общероссийском объединении работодателей бюджетной сферы. Такое объединение сможет войти как полноценная структура в уже существующее объединение работодателей, действующее на уровне Российской трехсторонней комиссии.

Наталья ВОРОНИНА

Продолжение темы на стр. 4-5

Информация к сведению

Виды объединений работодателей и предъявляемые к ним требования определены в статье 4 Федерального закона «Об объединениях работодателей».

Так, **общероссийское объединение работодателей** - объединение, в которое входят не менее чем три общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, а также региональные объединения работодателей, в совокупности осуществляющие свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ.

Общероссийское отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей - объединение, в которое входят работодатели отрасли (отраслей) или вида (видов) экономической деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ и (или) с которыми состоит в трудовых отношениях не менее половины общего числа работников этой же отрасли (отраслей) или этого же вида (видов) экономической деятельности.

Межрегиональное объединение работодателей - объединение, в которое входят региональные объединения работодателей, в совокупности осуществляющие свою деятельность на территориях менее половины субъектов РФ.

Межрегиональное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей - объединение, в которое входят соответствующие региональные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, в совокупности осуществляющие свою деятельность на территориях менее половины субъектов РФ.

Региональное объединение работодателей - объединение, в которое входят территориальные объединения работодателей, региональные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, территориальные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, иные некоммерческие организации, объединяющие субъектов предпринимательской деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях не менее одной четвертой части муниципальных образований соответствующего субъекта РФ (за исключением городов федерального значения Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя), или не менее двадцати пяти работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Региональное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей - объединение, в которое входят соответствующие территориальные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей и (или) работодатели этой же отрасли (отраслей) или этого же вида (видов) экономической деятельности, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Территориальное объединение работодателей - объединение, в которое входят территориальные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей и (или) работодатели, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования.

Территориальное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей - объединение, в которое входят работодатели отрасли (отраслей) или вида (видов) экономической деятельности, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования.

В наименование объединения работодателей могут включаться слова «союз», «ассоциация», «партнерство». Но при этом оно обязательно должно содержать указание на вид объединения работодателей в соответствии со статьей 4 федерального закона.

МОЙ ПРОФСОЮЗ
№7. 15 февраля 2018 года

Время диктует

Две стороны хорошо, а три - лучше

Одной из задач Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, определенной Программой развития деятельности профсоюза на 2015-2020 годы, является построение взаимоотношений с органами законодательной и исполнительной власти всех уровней и работодателями на принципах социального партнерства. Организация эффективного социального диалога между властью, обществом и педагогическим сообществом при реализации приоритетных задач государственной политики в сфере образования стала требованием времени. В этой связи одним из значимых направлений работы Марийского республиканского комитета профсоюза остаются вопросы повышения качества коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, участия в формировании легитимной стороны социального партнерства на уровне муниципалитетов и региона.

Опираясь на опыт

Комитет республиканской организации профсоюза с 2005 года активно участвовал в создании республиканского отраслевого объединения работодателей государственных образовательных организаций.

Наши подходы в этой работе известны, поскольку были предметом обсуждения на заседании исполкома профсоюза еще в 2007 году и рекомендованы к распространению в других региональных организациях Общероссийского Профсоюза образования.

Алгоритм нашей работы прост: объединение создается на учредительной конференции и выступает одной из сторон при заключении регионального отраслевого соглашения. И уже три стороны планируют методы контроля за его исполнением, ежегодно отчитываются, вместе организуют и совместно решают многие вопросы.

Такая работа планируется совместно как Министерством образования и науки Республики Марий Эл, так и республиканским комитетом профсоюза, Советом объединения. А достигнутые договоренности включаются в региональное (территориальное) отраслевое соглашение.

Заседания отраслевой трехсторонней комиссии также планируются совместно. Актуальные вопросы на ней рассматриваются ежеквартально.

Подавляющее число проектов отраслевых нормативных актов, в том числе проекты законов, постановлений Правительства Республики Марий Эл, которые инициирует и готовит отраслевое министерство, в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации проходят обсуждение на заседаниях отраслевой трехсторонней комиссии. Это позволяет на стадии подготовки документов согласовать позиции сторон, учесть предложения, в случае необходимости определить совместную тактику действий.

В 2010 году создана Ассоциация учреждений профессионального образования Республики Марий Эл, которая имеет статус юридического лица. Два представителя этой ассоциации являются членами республиканской отраслевой трехсторонней комиссии и активно в ней работают.

Мониторинг выявил пробелы

При организации работы по совершенствованию социального партнерства важно, чтобы стороны, подписывающие документ, были легитимными. Отраслевые соглашения на уровне муниципалитетов зачастую двухсторонние: от имени наемных работников выступает территориальная организация профсоюза, от имени работодателей - юридических лиц - местный орган управления образованием (районный отдел, городское управление образования).

Специалисты аппарата рескома профсоюза провели мониторинг положений об органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования на территории Республики Марий Эл, на предмет установленных полномочий по регулированию социально-трудовых отношений.

По результатам мониторинга в содержании положений выявлены нарушения действующего трудового законодательства и законодательства об образовании: ряду отделов (управлений) образования не переданы полномочия органов местного самоуправления по исполнению функций учредителя, распорядителя бюджетных средств в отношении подведомственных образовательных организаций, приему и увольнению их руководителей, подписанию отраслевых соглашений, представлению

Людмила ПУРТОВА

интересов работодателей, не регламентировано взаимодействие с общественными организациями по вопросам трудовых отношений и социальной защиты работников образования, контролю за соблюдением трудового законодательства.

В этой связи наряду с другими встал вопрос о легитимности заключенных территориальных отраслевых соглашений, в которых одна из сторон - отдел, управление образования - не обладает соответствующими полномочиями.

Реском профсоюза направил письма в адрес Министерства образования и науки Республики Марий Эл, руководителей отделов (управлений) образования с просьбой совместно с администрациями муниципалитетов устранить выявленные нарушения в установленный срок. Аналогичное письмо от нас получили все главы административных муниципальных образований.

В результате переговоров с главами администраций, руководителями и юристами отделов (управлений) образования ситуация изменилась.

В большинство положений об отделах (управлениях) образования внесены соответствующие изменения и дополнения. В отдельных муниципальных образованиях главы администраций приняли решение не передавать полномочия по заключению отраслевых территориальных соглашений, а заключать их самостоятельно от имени администрации.

Сегодня ответственность за реализацию всего спектра социально-трудовых отношений внутри учреждения возложена на юридическое лицо - образовательную организацию. Образовательная организация в лице ее руководителя юридически остается единственным ответчиком по всем обязательствам, в том числе финансовым.

В республике в ряде муниципальных образований в течение двух лет сложилась парадоксальная ситуация: работники отрасли получали заработную плату только на основании обращений в прокуратуру, решений мировых судей или комиссии по трудовым спорам. Причина одна - большая кредиторская задолженность образовательных организаций за оказанные услуги, долги по налоговым и иным выплатам.

Следует отметить, что субвенция на выплату заработной платы поступает из федерального и республиканского бюджетов на счета образовательных организаций своевременно. После перечисления средств Министерство образования и науки, республиканский комитет профсоюза проводят ежедневный мониторинг выплаты заработной платы работникам отрасли.

Со второй половины прошедшего года ситуация несколько изменилась. К сожалению, решить задачу погашения всей имеющейся задолженности юридических лиц пока не удалось. Но в настоящее время все долги по зарплате работникам погашены, зарплата выплачивается своевременно.

Консолидация усилий необходима

Практика развития социально-трудовых отношений в отрасли убедила, что совместная работа позволяет добиваться нужных результатов.

Руководители образовательных организаций пришли к пониманию необходимости консолидации своих действий. Правда, следует признать, инициатива по созданию муниципальных отраслевых объединений работодателей исходила от профсоюзной стороны.

Мы еще раз изучили Трудовой кодекс РФ, федеральные законы «О некоммерческих организациях», «Об объединениях работодателей», «Об образовании в Российской Федерации» и пришли к выводу о целесообразности и необходимости создания объединений работодателей отрасли как на уровне муниципальных образований, так и на региональном уровне.

В результате активной работы специалистов аппарата рескома профсоюза, председателей территориальных организаций профсоюза, руководителей отделов (управлений) образования при поддержке руководства Министерства образования и науки Республики Марий Эл в течение 2016 - 2017 годов учредительные конференции прошли в 10 муниципалитетах региона: объединения работодателей муниципальных образовательных организаций появились в Козьмодемьянске и Волжске, Юринском, Куженерском, Мари-Турекском, Моркинском, Новоторъяльском, Советском, Параньгинском, Сернурском районах. В настоящее время завершается создание объединения работодателей в Горномарийском и Звениговском муниципальных районах.

Учредительная конференция состоялась...

8 июня 2017 года в Йошкар-Оле прошла учредительная конференция по созданию регионального отраслевого объединения работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл.

В конференции приняли участие 46 делегатов из тех муниципалитетов, где созданы объединения работодателей, а также от Объединения работодателей государственных образовательных учреждений, Ассоциации учреждений профессионального образования Республики Марий Эл.

Участники конференции в своих выступлениях говорили о важности создания регионального отраслевого объединения работодателей - легитимной третьей стороны социального партнерства.

Решение о создании Регионального отраслевого объединения работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл со статусом юридического лица было принято единогласно. В ходе конференции принят устав объединения, выбран его совет и ревизионная комиссия. Председателем объединения по единогласному решению членов совета избран Григорий Ефимович Пейсахович, генеральный директор автономного общеобразовательного учреждения «Лицей Бауманский», который более 11 лет возглавляет Объединение работодателей государственных образовательных учреждений.

Первые результаты

Первым значимым делом созданного объединения работодателей стало участие в подготовке проекта нового республиканского отраслевого соглашения. Было получено более 80 предложений, замечаний и дополнений от членов рабочих групп, председателей территориальных организаций профсоюза, членов Объединения работодателей образовательных учреждений в Республике Марий Эл и Ассоциации образовательных организаций профессионального образования. Все они проанализированы и в основном учтены при разработке проекта регионального трехстороннего отраслевого соглашения на 2018-2020 годы. Его подписание состоялось 19 декабря 2017 года.

Безусловно, среди значимых совместных дел - подготовка публичного отчета сторон о работе за три года, который был представлен на расширенном заседании коллегии Министерства образования и науки Республики Марий Эл, пленума республиканского комитета профсоюза. Также объединение работодателей приняло участие в обсуждении проекта консолидированного бюджета республики по отрасли образования на 2018 год и подготовке предложений на заседании отраслевой трехсторонней комиссии и республиканской трехсторонней комиссии с участием Правительства Республики Марий Эл. В результате увеличен фонд оплаты труда, размер учебных расходов и других социальных выплат.

Практикой своей работы мы поделились с коллегами - председателями региональных организаций профсоюза Приволжского федерального округа. Состоявшаяся дискуссия с участием секретаря по экономическим вопросам аппарата Общероссийского Профсоюза образования Владимира Борисовича Лившица позволила нам скорректировать ряд позиций. В настоящее время работа продолжается.

Людмила ПУРТОВА,
председатель Марийской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ,
призер конкурса «Профсоюзный репортер»

Объединение работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области организовано в 2005 году. Его создание не просто прихоть или следование модной тенденции, а объективная необходимость. В то время образовательные учреждения уходили с Единой тарифной сетки, появились новые системы оплаты труда, которые вызвали конфликт интересов Министерства образования и науки Астраханской области, профсоюза и руководителей образовательных учреждений. Из конфликта, на этапе поиска путей его урегулирования, в результате стремления сторон к достижению компромисса, установлению согласия и возникло наше социальное партнерство. Официально объединение работодателей было зарегистрировано 13 ноября 2014 года. Его полное название - «Региональное отраслевое объединение работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области». В союз на добровольной основе вошли руководители областных и муниципальных учреждений образования. На первой организационной конференции для оперативного руководства был выбран Совет работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области, в состав которого вошли семь человек, представляющие разные уровни образования (дошкольное, школьное, среднее профессиональное, дополнительное).

Не просто дань моде

Объединение работодателей Астраханской области стало равноправной силой в переговорном процессе

Первые плоды сотрудничества

Появление третьей стороны между давними партнерами - Министерством образования и науки Астраханской области и профсоюзом - не было столь уж гладким. Каждая сторона преследовала свои интересы. Главным достижением в становлении института социального партнерства стало понимание того, что достигнуть цели можно не только путем борьбы, но и в результате сотрудничества. Причем уступки, которые приходилось и приходится делать в ходе переговорного процесса, значительно меньше того ущерба, который неизбежен при противостоянии. Результатом такого согласования позиций становится принятие правовых актов регионального уровня.

Подспорьем в работе объединения работодателей, профсоюза и Министерства образования является областная отраслевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования. Сегодня это основной орган социального партнерства.

Наличие на территории Астраханской области объединения работодателей позволяет профсоюзу и министерству:

- оперативно информировать руководителей образовательных учреждений по вопросам правильного применения отдельных положений нормативно-правовых актов Астраханской области;

- оперативно обмениваться информацией при возникновении конфликтных ситуаций;

- содействовать работе правовой инспекции труда профсоюза по разъяснению отдельных положений трудового законодательства, а при необходимости - оперативному исполнению работодателями представлений об устранении нарушений, выданных правовым инспектором труда профсоюза;

- осуществлять анализ заключения коллективных договоров в образовательных учреждениях. Благодаря совместной работе в 2013 году удалось добиться 100-процентного наличия коллективных договоров в образовательных учреждениях Астраханской области;

- проводить совместные семинары-совещания для руководителей образовательных учреждений, а также консультации, разъяснять изменения действующего трудового законодательства;

- осуществлять контроль по выполнению соглашений и коллективных договоров;

- проводить мониторинг заработной платы педагогических работников образовательных учреждений Астраханской области;

- противодействовать правонарушениям в сфере трудовых отношений со стороны работодателей;

- содействовать подготовке социальных (нефинансовых) отчетов и проведению анкетирования;

Екатерина ЛАПТЕВА

- ежегодно проводить собрания (конференции) работодателей для анализа исполнения стороной работодателя норм отраслевого трехстороннего соглашения с обязательным участием представителей социального партнерства.

Лучшие отправятся в Казань

В октябре прошлого года в области прошел конкурс «Лучший социальный партнер-руководитель»-2017. В нем приняли участие руководители восьми образовательных организаций Астраханской области. В состав жюри вошли представители профсоюза, Министерства образования и объединения работодателей.

На втором этапе конкурсантам пришлось состязаться в трех испытаниях: «Визитная карточка», «Профсоюзная грамотность (социальное партнерство)» и решение ситуационной задачи.

По итогам были объявлены победители. Ими стали Людмила Александровна Болдырева, Нина Михайловна Коннова, Наталия Генриховна Ткачева.

Всем участникам были вручены ценные подарки, а победители получили не только дипломы и денежные премии - они также примут участие во Всероссийском семинаре-совещании социальных партнеров, которое пройдет в Казани в апреле 2018 года.

На итоговом заседании областной отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений министр образования и науки Астраханской области Виталий Александрович Гутман, подводя итоги работы за 2017 год, высоко оценил совместную работу по сохранению взаимопонимания и согласия, социальные инициативы, реализуемые в регионе, подчеркнул роль профсоюзной стороны, которая двигает социальное партнерство вперед.

Особые слова благодарности впервые прозвучали в адрес объединения работодателей, голос которого был слышен в полную силу и при рассмотрении предложений по формированию единых критериев оценки деятельности руководителей образовательных организаций, и при разработке единого положения по стимулирующим выплатам, по введению эффективного контракта в образовательных организациях, и по другим вопросам.

К сожалению, несмотря на усилия, которые Министерство образования и науки региона предпринимает в части переподготовки и повышения квалификации членов объединения, внимания, уделяемого руководителям образовательных организаций, недостаточно, и профсоюз восполняет этот пробел, проводя серии семинаров по обучению руководителей, особенно по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

Объединение работодателей продолжит тесное взаимодействие с областной организацией профсоюза, Министерством образования, будет настойчиво добиваться создания аналогичных союзов на муниципальном уровне, координировать работу и изменять отношение к профсоюзу, поэтапно увеличивая количество его членов.

Такое объединение - хорошая площадка для переговорного процесса, возможность быть услышанными органами власти. Поэтому на уровне федеральных округов необходимо создавать и развивать данную структуру. Это, в свою очередь, позволит в дальнейшем обмениваться опытом работы, сравнивать результаты, на основании анализа совершенствовать направления деятельности региональных объединений.

Екатерина ЛАПТЕВА, председатель Объединения работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области, директор Астраханского технологического техникума

Анонс

Молодежь приглашают на Московский день профориентации и карьеры

17 февраля на территории ВДНХ пройдет Московский день профориентации и карьеры. Мероприятие проводится в 12-й раз проектами Rabota.ru и Учеба.ру совместно с телекоммуникационной компанией «МегаФон» при поддержке правительства Москвы и Mail.Ru Group.

На Московском дне профориентации и карьеры ведущие эксперты из разных областей расскажут о том, какие профессии будут востребованы в будущем, какие навыки важно развивать молодым людям и какое образование стоит получить сегодня, чтобы завтра стать востребованным специалистом.

«Мы уже в 12-й раз проводим Московский день профориентации и карьеры. Традиционно приглашаем на него студентов и старшеклассников, - говорит Александр Каючкин, руководитель проектов Rabota.ru и Учеба.ру. - Мы рассказываем им о том, как правильно строить свое будущее: подходить к выбору образования и планировать карьеру, искать новую работу. Предлагаем удобные форматы: карьерные консультации, профориентационное тестирование, public talk, воркшопы, мастер-классы. Прошлой осенью участниками МДПиК стали более 20 тысяч студентов и выпускников, более 50 спикеров, карьерных консультантов, бизнесменов. 17 февраля участников МДПиК вновь ждут выступления известных спикеров, множество интересных лекций и полезных знакомств».

Ожидается, что в этом году число гостей возрастет на 30%. Подтвердили свое участие 65 учебных заведений. В специальной зоне участники МДПиК смогут ознакомиться с возможностями детских технопарков Москвы. Здесь пройдут мастер-классы и соревнования между командами. В частности, на площадке «Космические летательные аппараты» состоится мастер-класс по изготовлению макета ракеты. На площадке «Робототехника» - мастер-класс «Оживление робота». Также в рамках проекта «Технопарки» будут рассказывать о нанотехнологиях и обучать базовым навыкам будущих веб-дизайнеров.

В двух основных залах павильона ВДНХ №57 запланирована большая лекционная программа. В первом гостям расскажут про глобальные тренды, профессии будущего и перспективные сферы для развития. Во втором зале можно будет получить полезные сведения о том, как спланировать свою карьеру, правильно выбрать вуз, сдать экзамены и т. д. У студентов будет возможность пройти профориентационное тестирование и получить индивидуальную консультацию у специалистов.

Все желающие смогут посетить ярмарку вакансий и стажировок, на которой свои предложения представят крупнейшие российские работодатели. Особое внимание будет уделено сфере IT, которая становится все более актуальной и перспективной.

И, конечно, в программе МДПиК выставка вузов и колледжей: учебные заведения представят свои стенды с информацией о факультетах и образовательных программах.

На мероприятие приглашаются столичные школьники, абитуриенты и студенты всех направлений и специальностей. Вход свободный.

Место и дата проведения: ВДНХ, павильон №57 «Россия - моя история», 17 февраля 2018 года, с 11.00 до 18.00.

Подробности и регистрация на сайте: ***mdp.ucheba.ru/?utm_source=partnermdp***

Партнеры

Эксклюзивный партнер мероприятия - «МегаФон».
Генеральный информационный партнер мероприятия - Mail.Ru Group.
Официальная социальная сеть - ВКонтакте.

МОЙ ПРОФСОЮЗ
№7. 15 февраля 2018 года

Комментарий к Методическим системы оплаты труда работников

В прошлом номере мы опубликовали Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, которые Минобрнауки России направило в регионы письмом от 29 декабря 2017 года. Подробные разъяснения к документу - в комментарии Общероссийского Профсоюза образования.

Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (далее - Методические рекомендации) разработаны Министерством образования и науки Российской Федерации совместно с Общероссийским Профсоюзом образования в соответствии с поручением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2016 г. №ДМ-П8-5082, которое было дано по итогам проведения ежегодного Всероссийского августовского совещания.

Методические рекомендации разработаны с учетом предложений субъектов РФ, информационно-аналитических материалов и предложений, представленных Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации, прошли широкое обсуждение с заинтересованными общественными организациями (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. №ВП-1992/02).

При разработке и обсуждении Методических рекомендаций отмечено, что изменение федерального законодательства, связанное с разграничением полномочий по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, и передача полномочий по установлению систем оплаты труда на уровень органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций привели к:

- разрушению единых принципов формирования порядка и условий оплаты труда значительной части педагогических работников, несмотря на сохранение на федеральном уровне порядка нормирования их труда в зависимости от норм часов педагогической или учебной (преподавательской) работы, устанавливаемых за ставку заработной платы, которые являются расчетными величинами для исчисления заработной платы с учетом фактического объема педагогической или учебной (преподавательской) работы;

- значительной неоправданной дифференциации фиксированных размеров ставок заработной платы (должностных окладов) работников, отнесенных к одной и той же профессиональной квалификационной группе должностей, не только между регионами, но и между однотипными организациями в одном регионе, а также по должностям педагогических работников, выполняющим одну и ту же трудовую функцию;

- нарушению норм федерального законодательства, непосредственно связанного с оплатой труда педагогических работников (включая регулирование рабочего времени, нормирование труда, использование иных понятий и определений и др.);

- существенным различиям в подходах к формированию системы оплаты труда работников, выполняющих одни и те же трудовые функции, например, к применению системы оплаты труда, основанной на стоимости бюджетной услуги (1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником, сокращенно именуемый 1 ученико/час), которая в нарушение трудового законодательства не предусматривает фиксированных месячных размеров ставок заработной платы за установленные на федеральном уровне нормы часов педагогической работы в неделю, использует для оплаты труда учителей дополнительный, не предусмотренный законодательством показатель нормирования труда учителей, зависящий от количества обучающихся в классе;

- значительному снижению в структуре заработной платы постоянной ее части в виде ставок заработной платы (должностных окладов), что не способствует комплектованию образовательных учреждений квалифицированными кадрами учителей, не привлекает молодежь на эти должности;

- необоснованному увеличению в структуре заработной платы работников переменной части оплаты труда, то есть «стимулирующих выплат», применение которых не всегда связано с исполнением основных должностных обязанностей, с качеством и результатами работы, что при отсутствии объективных и измеримых показателей приводит к непрозрачности и нередко к предвзятости в распределении этой части фонда оплаты труда;

- необоснованным различиям в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ;

- неправомерному установлению диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ;

- установлению по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень ПКГ, различных размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- перенесению профессий рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни ПКГ;

- применению понижающих коэффициентов по должностям служащих, сформированным в профессиональную квалификационную группу должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

Методические рекомендации разработаны с учетом положений ст. 144 Трудового кодекса РФ, предусматривающей, что системы оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами прежде всего **в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.**

Для организаций сферы образования такими федеральными нормативными правовыми актами, иными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом которых должны регулироваться системы оплаты труда, являются:

- Трудовой кодекс РФ (статьи 100, 144, 333) (далее - ТК РФ);

- постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее -Номенклатура должностей);

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №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»;

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», согласованный с Минтрудом РФ и Минздравом РФ (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г.);

- постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», зарегистрированное Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный №4963 (далее - постановление Минтруда России №41);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный №18638) с изменением, внесенным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. №448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011 г., регистрационный №21240) (далее - квалификационные характеристики);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями);

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно принимаемые в соответствии со статьей 135 ТК РФ;

- указы Президента Российской Федерации от 2012 года, включая указ от 7 мая 2012 г. №597;

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р;

- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, заключенное между Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 22 декабря 2017 г., регистрационный номер 5129-ТЗ), рекомендованное к использованию при заключении региональных и территориальных соглашений (далее - Отраслевое соглашение).

Методические рекомендации разработаны в целях:

- унификации систем оплаты труда работников, имеющих одинаковую трудовую функцию;

- обеспечения единых принципов формирования гарантированных размеров ставок заработной платы (окладов, должностных окладов);

- упорядочения структуры заработной платы работников путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, на увеличение размеров ставок заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) работы, педагогической работы;

- определения единого порядка исчисления заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема учебной (преподавательской) работы, педагогической работы;

- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности путем применения повышающих коэффициентов (процентов) к зарплате за фактический объем учебной (преподавательской) работы, педагогической работы, а не путем повышения ставок, образующих новые их размеры;

- определения порядка регулирования дополнительной оплаты с учетом видов выплат компенсационного характера, в том числе за дополнительные виды работ, связанные с дополнительными трудозатратами (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ) (п. 5.11.8 Отраслевого соглашения);

- определения порядка регулирования оплаты труда с учетом видов выплат стимулирующего характера.

Формирование средств, предназначенных на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций сферы образования

В Методических рекомендациях, Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, принятых на 2018 год, а также в Отраслевом соглашении синхронизированы направления действий по формированию системы оплаты труда работников организаций сферы образования, связанных с необходимостью упорядочения структуры заработной платы работников, обеспечиваемых путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, с тем чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

При этом при упорядочении структуры заработной платы предложено не учитывать средства, направляемые на применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Принимая во внимание, что применение к заработной плате районных коэффициентов предусмотрено не только в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но и в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями (в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях), при определении доли фонда оплаты труда, не менее 70% которого необходимо направлять на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предлагается также не учитывать средства, планируемые на применение районных коэффициентов, начисляемых на фактический заработок работников.

Органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности и недопущения различий в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников, входящим в один квалификационный уровень ПКГ, могут быть также приняты решения о направлении не менее 70% средств фонда оплаты труда на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета части средств фонда оплаты труда, предназначенных на выплаты компенсационного характера, если они связаны с компенсацией работы:

- в организациях, расположенных в сельской местности;

- в организациях, в которых выплаты компенсационного характера за специфику работы предусмотрены в значительных размерах, а также по двум и более основаниям.

рекомендациям по формированию общеобразовательных организаций

Формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций сферы образования

В Методических рекомендациях размеры ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников, руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала общеобразовательных организаций предлагается устанавливать по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н) (далее - квалификационные уровни ПКГ).

Размеры должностных окладов устанавливаются в организации по квалификационному уровню ПКГ по должностям работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени 30 или 36 часов в неделю, и являются фиксированными размерами оплаты труда работников за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры ставок заработной платы в организации устанавливаются по квалификационному уроню ПКГ по должностям педагогических работников, для которых определены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю. Размеры ставок заработной платы являются фиксированными размерами оплаты, применяемыми для расчета заработной платы за фактический объем педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов (повышений в процентах).

Следует отметить, что согласно приказу Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» по общему правилу ПКГ сформированы с учетом минимальных требований, необходимых для выполнения трудовой функции. При отнесении к квалификационным уровням ПКГ учтена сложность труда по должностям.

Вместе с тем, поскольку этим же приказом установлено, что отдельные должности работников как имеющие важное социальное значение могут быть отнесены к ПКГ должностей служащих, исходя из максимальных требований к уровню образования, **формирование ПКГ и квалификационных уровней ПКГ по должностям педагогических работников осуществлено исходя из максимальных требований, необходимых для выполнения трудовой функции,** независимо от того, что к большинству должностей педагогических работников по-прежнему предъявляются квалификационные требования о наличии среднего профессионального или высшего образования.

Согласно положениям Методических рекомендаций к размерам ставок заработной платы или должностных окладов по квалификационному уровню ПКГ **не могут применяться понижающие коэффициенты**, если на должность, включенную в квалификационный уровень ПКГ, занятие которой требует наличия высшего образования, принят работник, у которого отсутствует высшее образование.

Формирование размеров должностных окладов или ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ организации с учетом положений приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н представлено ниже в таблицах. (В случае формирования по квалификационным уровням ПКГ размеров должностных окладов или ставок заработной платы нормативным правовым актом органа государственной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления их размеры в графе 3 следует именовать «минимальные должностные оклады», «минимальные ставки заработной платы»).

Окончание на стр. 8

По профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня должностные оклады устанавливаются по следующим должностям

Должности профессиональной квалификационной группы	Размер должностного оклада по ПКГ (руб.)
вожатый помощник воспитателя секретарь учебной части	Указывается размер должностного оклада

По профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня должностные оклады устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ по следующим должностям

Квалификационные уровни ПКГ	Должности по квалификационным уровням ПКГ	Размер должностного оклада по квалификационному уровню ПКГ (руб.)
1	дежурный по режиму младший воспитатель	Указывается размер должностного оклада
2	диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	Указывается размер должностного оклада

По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников ставки заработной платы** **(должностные оклады) устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ по следующим должностям**

Квалификационные уровни ПКГ	Должности по квалификационным уровням ПКГ	Размер ставки заработной платы**** (должностного оклада) по квалификационному уровню ПКГ (руб.)
1	инструктор по труду инструктор по физической культуре**** музыкальный руководитель**** старший вожатый	По должностям, отмеченным ****, устанавливается размер ставки заработной платы, по остальным должностям - размер должностного оклада
2	инструктор-методист концертмейстер**** педагог дополнительного образования**** педагог-организатор социальный педагог тренер-преподаватель****	По должностям, отмеченным ****, устанавливается размер ставки заработной платы, по остальным должностям - размер должностного оклада
3	воспитатель**** мастер производственного обучения методист педагог-психолог старший инструктор-методист старший педагог дополнительного образования**** старший тренер-преподаватель****	По должностям, отмеченным ****, устанавливается размер ставки заработной платы, по остальным должностям - размер должностного оклада
4	педагог-библиотекарь преподаватель*/**** преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности руководитель физического воспитания старший воспитатель старший методист тьютор** учитель**** учитель-дефектолог**** учитель-логопед (логопед)***/****	По должностям, отмеченным ****, устанавливается размер ставки заработной платы, по остальным должностям - размер должностного оклада

По профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений должностные оклады по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются по следующим должностям

Квалификационные уровни ПКГ	Должности по профессиональным квалификационным уровням ПКГ	Размер должностного оклада по квалификационному уровню ПКГ (руб.)
1	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*****	Указывается размер должностного оклада
2	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства, других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования ****** старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	Указывается размер должностного оклада
3	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	Указывается размер должностного оклада

** Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.*
*** За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.*
**** В образовательных учреждениях наименование «логопед» не применяется.*
***** Оплата труда педагогических работников, помеченных указанным количеством звездочек, осуществляется на основе ставок заработной платы.*
****** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню.*
****** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню.*

Новости

За верность науке

В Минобрнауки России состоялось торжественное награждение победителей IV Всероссийской премии «За верность науке».

Ведущим церемонии стал магистр игры «Что? Где? Когда?», четырехкратный обладатель приза «Хрустальная сова» Максим Поташев. Награды были вручены по 10 номинациям, охватывающим все направления популяризации достижений отечественной науки. Для участия в премии было подано свыше 300 заявок - в два раза больше, чем в прошлом году.

Лучшим научно-популярным проектом признаны просветительские форумы «Ученые против мифов», лучшим онлайн-проектом о науке - информационно-сервисный портал «Индикатор», лучшим проектом в социальных сетях - научно-популярный канал «Химия просто». Научно-познавательный журнал «Квантик» стал лауреатом премии в номинации «Лучший детский проект о науке», журнал «НАУКА из первых рук» отмечен как лучшее периодическое печатное издание, передача «Чудо техники» (НТВ) - как лучшая телевизионная программа, а «Передача данных» (радио «Комсомольская правда») - как лучшая радиопрограмма о науке.

Специальной премии «Популяризатор науки»-2017 удостоен известный российский антрополог Станислав Владимирович Дробышевский.

Награды лауреатам вручали министр образования и науки Ольга Васильева, ректор МГУ Виктор Садовничий, председатель президиума Санкт-Петербургского научного центра РАН Жорес Алферов и другие представители научного сообщества и сферы образования.

Игорь ВЕТРОВ

На учебу - за рубеж

Стартовал ежегодный всероссийский открытый конкурс для назначения стипендий Президента Российской Федерации для обучающихся за рубежом студентов и аспирантов вузов.

Цель проведения конкурса - определение списка лиц, которые будут направлены для обучения за рубеж за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета - стипендий Президента Российской Федерации - в 2018-2019 учебном году.

Принять участие в конкурсе могут обучающиеся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по очной форме обучения, проявившие себя в областях науки, культуры и искусства, достигшие значительных успехов в фундаментальных и прикладных научных исследованиях, рекомендованные ученым советом вуза.

В стипендию включены расходы стипендиата на обучение, оформление визы, проезд до места обучения и обратно, проживание, медицинскую страховку, оплату местного транспорта.

Стипендиальные средства перечисляются Минобрнауки России непосредственно на банковский счет принимающей организации. Рекомендуемый срок обучения - не более одного учебного года.

Подробно о конкурсе можно прочитать на сайте Минобрнауки России.

Сергей ДОНАТОВИЧ

Комментарий к Методическим рекомендациям по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций

Окончание. Начало на стр. 6-7

Выплаты стимулирующего характера

При конкретизации видов выплат стимулирующего характера с использованием Методических рекомендаций необходимо учесть, что помимо выплат, которые предусмотрены в Перечне видов выплат стимулирующего характера, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. №818 (за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы), могут применяться и иные выплаты, которые следует подразделять **на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер**, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в организации).

В Методических рекомендациях выплату за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, проводимой в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. №276, предложено относить к выплатам стимулирующего характера, носящим обязательный (постоянный) характер, поскольку согласно пункту 3 Порядка аттестации обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы является одной из задач проведения аттестации.

Отраслевым соглашением закреплена также необходимость существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации. При этом повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории предложено применять к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы (п. 5.2.2 Отраслевого соглашения), а не путем повышения самой ставки заработной платы, то есть установления ее в новом повышенном размере.

Выплаты за стаж непрерывной работы также следует относить к выплатам, носящим обязательный (постоянный) характер, поскольку они не могут быть отменены или уменьшены, если зависят от конкретной непрерывной продолжительности работы. Изменение выплат может осуществляться только в сторону их увеличения, если условием увеличения выплат является увеличение стажа. Дифференциацию размеров выплат за стаж непрерывной работы предложено осуществлять с помощью коэффициентов или процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, а работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, - от размеров окладов (должностных окладов), установленных трудовым договором.

Порядок и условия исчисления стажа непрерывной работы (учет стажа непрерывной работы в конкретном учреждении, в конкретном регионе, конкретном муниципалитете, в конкретной местности, в сфере образования и т.д.), а также размеры коэффициентов (процентов) могут быть определены с учетом целей и задач, которые преследуются при введении такой стимулирующей выплаты.

Выплаты стимулирующего характера по другим основаниям (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и другие) должны определяться на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

При этом согласно пункту 5.2.3 (последний абзац) Методических рекомендаций при разработке показателей и критериев эффективности деятельности работника не рекомендуется вводить стимулирующие выплаты, **в отношении которых не установлены конкретные измеримые параметры** (например, за добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др.), а также вводить стимулирующие выплаты в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся, что, к сожалению, имеет широкое распространение на практике, как показал анализ положений о выплатах стимулирующего характера, размещенных на сайтах образовательных организаций.

Выплаты компенсационного характера

В Методических рекомендациях помимо выплат компенсационного характера, регулируемых непосредственно Трудовым кодексом РФ и иными федеральными нормативными правовыми актами, содержатся положения, указывающие на выплаты компенсационного характера с учетом особенностей и специфики деятельности образовательных организаций, к которым относятся выплаты:

- в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада) за работу в ночное время, как это закреплено в Отраслевом соглашении;

- за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ (выполнение работ по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников);

- за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (или) нуждающимися в длительном лечении;

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности; в учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, а также для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, длительно находящихся на лечении в стационарном лечебном учреждении.

При применении Методических рекомендаций в целях разработки систем оплаты труда работников организаций целесообразно учитывать также положения Отраслевого соглашения, связанные с особенностями регулирования вопросов оплаты труда, в том числе связанных с сохранением уровня оплаты труда работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, с Особенностями исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения (приложение 2 к Отраслевому соглашению), с Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (приложение 3 к Отраслевому соглашению).

Оплата труда в отдельных случаях

Следует учесть, что в отдельных случаях оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников общеобразовательных организаций может осуществляться не на основе ставок заработной платы, а на условиях почасовой оплаты, которая применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, а также методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в общеобразовательные учреждения;

- при оплате труда за часы педагогической (преподавательской) работы в объеме 300 часов в год в другой общеобразовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Комментарий подготовлен экспертом отдела по вопросам общего образования аппарата Общероссийского Профсоюза образования В.Н.ПОНКРАТОВОЙ

«МОЙ ПРОФСОЮЗ»

Время подписания в печать:
по графику: 14.00
фактически: 14.00

13 февраля 2018 г.

Еженедельное приложение к **«Учительской газете»**

Адрес редакции: 107045, Москва, Ананьевский переулок, 4/2, стр. 1.

E-mail: uginfo@ug.ru

Телефоны:
для справок (495) 628-8253,
для рекламы (495) 623-7394

Учредитель:
ЗАО «Издательский дом «Учительская газета»
Издатель:
ЗАО «Издательский дом «Учительская газета»
Газета зарегистрирована Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (ПИ №77-1511)

Главный редактор Петр ПОЛОЖЕВЕЦ
Ответственный секретарь Ирина ШВЕЦ
Шеф-редактор Наталья БУНЯКИНА
Заместитель шеф-редактора
Елена ЕЛШИНА *(elshina2004@mail.ru)*
Над номером работали:
Наталья ВОРОНИНА *(n.voronina@bk.ru)*
Оксана РОДИОНОВА *(prof.reporter2017@gmail.com)*
Верстка - Константин ГРЕССЕЛЬ

Отпечатано в типографии ОАО «Московская газетная типография» 123995, г. Москва, ул. 1905 года, д. 7, стр. 1.

Индексы: 35463, 12276
Зак. 0270
Тираж газеты «Мой профсоюз» 32000
Печ. л. 2,0.
Цена договорная