

УЧАСТИЕ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ОБРАЗОВАНИЯ МОСКВЫ

Переход на новые принципы финансирования образовательных учреждений расширяет для их трудовых коллективов и профсоюзных организаций возможности участия в управлении.

Основные формы реализации права работников на участие в управлении организацией (учреждением) определяются в ст. 53 Трудового кодекса РФ:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке коллективных договоров.

На первое место среди вышеназванных прав законодатель ставит учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, в том числе в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ при принятии локальных нормативных актов.

Порядок учёта мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета) при принятии локальных нормативных актов закреплён в ст. 372 Трудового кодекса РФ и не может быть изменён или

проигнорирован работодателем.

Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Локальный нормативный акт, принятый работодателем с нарушением этих процедур, будет признан не подлежащим применению (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

При разработке проекта коллективного договора (одной из наиболее важных форм реализации права работников на участие в управлении учреждением в настоящее время в учреждениях образования) профсоюзные комитеты, по нашему мнению, должны обратить особое внимание на вопросы, связанные с аттестацией педагогических работников и введением новой системы оплаты труда. В настоящее время – в пилотных учреждениях, а в скором будущем – во всех учреждениях образования.

В соответствии с вновь принятым порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министра образования и науки РФ от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», в состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой им должности предусмотрено требование о включении в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (п. 6 порядка аттестации).

Включение в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) осуществляется в целях защиты прав педагогических работников и обусловлено требованиями части третьей ст. 82 ТК РФ, в соответствии с которой при проведении аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета учреждения, который делегируется в состав аттестационной комиссии решением этого органа.

В аттестационную комиссию направляется выписка из решения профсоюзного комитета. Аттестационная комиссия, в свою очередь,

уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

В случаях, когда представительство первичных профсоюзных организаций на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решением профсоюзного комитета иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). И в этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения профсоюзного комитета.

С учётом вышеизложенного, в проекте коллективного договора в обязательном порядке должно быть чётко прописано участие профсоюзного комитета в процедуре аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, определён перечень причин, при наличии которых профсоюзный комитет вправе уполномочить иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии.

В проектах необходимо предусматривать участие профсоюзного комитета в работе по подготовке представлений в аттестационную комиссию, так как при оценке профессиональной компетентности педагогического работника должны учитываться условия труда работника, обеспеченность необходимыми средствами для исполнения должностных обязанностей, а также конкретные результаты его профессиональной деятельности.

В проектах коллективных договоров необходимо в соответствии со статьёй 196 Трудового кодекса РФ предусматривать условия организации и проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения.

При этом необходимо учитывать конкретные формы переподготовки и повышения квалификации работников, которым в аттестационные листы внесены рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности, повышению квалификации с указанием специализации и другие рекомендации, а также работников, признанных по результатам аттестации, не соответствующими занимаемой должности.

Право педагогических работников на повышение квалификации

реализуется путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем в соответствии со ст. 197 Трудового кодекса РФ.

По нашему мнению, в проекты коллективного договора необходимо внести положение о том, что работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

В случае, если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности, то решение о расторжении трудового договора с ним вследствие недостаточной квалификации в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ принимает работодатель.

При этом необходимо учитывать, что если работодателем будет принято решение об увольнении педагогического работника по данному основанию, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза,

производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

Следует также учитывать, что в п. 16 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. в судебном порядке.

В соответствии с пунктом 32 Порядка аттестации педагогических работников устанавливается соответствие уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям по определённой должности, которая конкретно указывается в решении аттестационной комиссии.

Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Однако, действующим Соглашением между Департаментом образования г. Москвы и МГО профсоюза в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, руководителям учреждений образования предоставлено право устанавливать условия оплаты труда работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока их действия, если по этим должностям совпадают трудовые функции и профиль работы (деятельности) (п. 3.1.11 Раздела 3 «Обязательства в области регулирования оплаты труда, морального и материального стимулирования труда работников» Соглашения).

МГО профсоюза полагает, что в целях повышения установленной в Соглашении вышеназванной гарантии, при разработке проекта коллективного договора профком может предложить внести в проект список должностей, по которым присвоена квалификационная категория, и должности, по которым может учитываться квалификационная категория, присвоенная по соответствующей должности. За основу может

быть принят ранее действовавший перечень должностей.

При введении новой системы оплаты труда в пилотных учреждениях профсоюзным комитетом необходимо учитывать, что система оплаты труда устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом. Возможен вариант, при котором часть условий и правил устанавливается в коллективном договоре, часть – в локальном нормативном акте.

Если в коллективный договор включены в качестве приложений положения об оплате труда, премировании, выплате вознаграждения по итогам года и т.д., то они являются неотъемлемой его частью, а не самостоятельными локальными нормативными актами.

В том случае, когда коллективный договор в учреждении не заключён или система оплаты труда в нём не прописана, система оплаты труда устанавливается в локальном нормативном акте. Как правило, такой акт называется положением об оплате труда. Возможно установление системы оплаты труда несколькими локальными нормативными актами (положение о премировании, положение о стимулирующих надбавках, положение о компенсационных доплатах и т.д.).

Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда, принимается с учётом мнения представительного органа работников. Порядок учёта мнения профсоюзного комитета определён в ст. 372 Трудового кодекса РФ.

При разработке положения об оплате труда профсоюзные комитеты должны в первую очередь руководствоваться Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год (далее – Единые рекомендации), утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10.12.2010 (протокол № 10).

Так, в соответствии с подпунктом «а» п.7 Единых рекомендаций установление и изменение систем оплаты труда работников государственных учреждений осуществляется прежде всего с учётом достигнутого уровня оплаты труда. Это означает, что заработная плата работников учреждений (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) при установлении или изменении системы оплаты труда не

может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации (пункты 16, 18 Единых рекомендаций).

Исходя из этого принципа, не должен снижаться также и достигнутый уровень выплат компенсационного характера.

При формировании фонда оплаты труда учреждения в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 28 февраля 2010 г. № 1088-ПП «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» МГО профсоюза рекомендует вносить в проекты коллективных договоров и положения об оплате труда критерии оценки деятельности председателей профсоюзных комитетов и ответственных за охрану труда, эксплуатацию электрохозяйства, за пожарную безопасность для установления доплат этим категориям работников из стимулирующей части фонда оплаты труда (приложения №1 и №2).

Трудовой кодекс РФ не устанавливает исчерпывающего перечня форм участия работников в управлении организацией. Иные формы участия могут быть предусмотрены в законодательстве, учредительных документах организации, коллективных договорах и локальных нормативных актах.

Так, ст. 16 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закрепляет за профсоюзами право по уполномочию работников иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией, исходя из функций, целей и задач этих органов.

Таким образом, при наличии вышеназванного решения работников, в коллективный договор учреждения включается положение о том, что председатель первичной профсоюзной организации входит в состав управляющего совета.

При этом в управляющий совет должны быть избраны работники учреждения в составе не менее 1/3 от состава совета.

Главный правовой инспектор

МГК профсоюза

И.Ю. КОПАЕВА