

**Об итогах проведения  
общепрофсоюзной тематической проверки  
«Соблюдение трудового законодательства при заключении и  
изменении трудовых договоров с работниками образовательных  
организаций»**

Новгородская областная организация профессионального союза работников народного образования и науки РФ сообщает, что в соответствии с Постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования от 09.12.2015г. № 3-2, с 1 марта по 31 марта 2016 года в образовательных организациях Новгородской области была проведена общепрофсоюзная тематическая проверка по теме «Соблюдение трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками образовательных организаций».

Проверка проведена в 14 муниципальных районах и городском округе, в 64 образовательных организациях, в т. ч. в ОАОУСПО «Новгородский химико-индустриальный техникум», ОАОУСПО «Боровичский педагогический колледж», ОАО ПОУ «Боровичский агропромышленный техникум», НовГУ им. Ярослава Мудрого, в 23 дошкольных образовательных организациях, в 26 общеобразовательных организациях, в 12 организациях дополнительного образования.

Проверку проводили председатели районных (городских) и первичных профсоюзных организаций. Совместно с органами управления образованием проведены проверки в 33-х образовательных организациях муниципальных районов. К проверке были привлечены юрист Новгородской областной организации и внештатный технический инспектор по охране труда Новгородской областной организации.

Всего проверено 595 трудовых договоров. Выявлено 798 нарушений трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров, из которых 30 - связаны с изменением условий трудовых договоров, 768- связаны с нарушениями законодательства при заключении трудовых договоров.

702 (из 768) нарушения связаны с отсутствием обязательных условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ. Так, например, самыми распространенными нарушениями являются:

- отсутствие в трудовом договоре условий труда на рабочем месте;
- не прописаны четко условия оплаты труда, в основном работникам установлен базовый оклад, а выплаты компенсационного и стимулирующего характера, так же, как и периодичность, их размер и условия получения не указаны. Чаще имеется только ссылка на локальные акты работодателя, Положение об оплате труда, о премировании и т.д. В отдельных трудовых договорах условием и критерием получения стимулирующих выплат был указан приказ директора, что противоречит самой сути эффективного контракта и дает волю для бесконтрольного, единоличного и

несправедливого распределения стимулирующей части оплаты труда работников;

- не прописаны должностные обязанности;
- не указана квалификационная категория работника;
- не прописана установленная учебная нагрузка;
- не указано место работы (в единичных случаях).

Кроме того, в ходе проверки были выявлены трудовые договоры, в которых отсутствовало условие об отпуске работника, его продолжительности, режиме работы.

Имелись случаи отсутствия подписи работника в трудовом договоре и даты получения договора на руки.

Выявлено 3 случая необоснованного установления срока трудового договора при заключении срочных трудовых договоров.

В 11 случаях наблюдалось несоблюдение порядка сроков издания приказов и порядка ознакомления работников с приказами о приеме на работу.

Выявлено 15 случаев, где с работниками не заключены (не оформлены) в письменной форме трудовые договоры.

В 16 случаях выявлено несоответствие приказов о приеме на работу в части указания наименований организаций и должностей действующему законодательству (единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих; номенклатуре должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций; Списку должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости; штатному расписанию; трудовому договору с работником). Такие несоответствия в будущем приведут к проблеме установления права на досрочную педагогическую пенсию.

В 7 случаях выявлено неправильное и несвоевременное внесение записей в трудовую книжку при приеме на работу.

Как указывалось, выявлено 30 нарушений трудового законодательства при изменении условий трудовых договоров:

- условия трудового договора изменены без письменного согласия работника (отсутствовало дополнительное соглашение об изменении условий ТД) - 13 нарушений;
- отсутствовали письменные уведомления работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора в 11 случаях;
- в 6 случаях не соблюден порядок передачи экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору (факт получения дополнительного соглашения не подтвержден подписью работника).

При проведении общепрофсоюзной тематической проверки было выявлено 61 нарушение трудового законодательства при оплате труда:

- в 3 образовательных организациях отсутствовал локальный нормативный акт, устанавливающий критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат;
- в 58 проверенных трудовых договорах и дополнительных соглашениях к ним, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат не соответствуют действующим в организации локальным актам об установлении стимулирующих выплат, доплат и надбавок.

Принимая во внимание усилившуюся административную ответственность за нарушение норм трудового законодательства, Новгородская областная организация, с целью предостережения руководителей образовательных организаций от последующих нарушений прав работников и с целью предотвращения наложения на них штрафов со стороны контрольно-надзорных органов, предлагает обратить особое внимание руководителей органов управления образованием муниципальных районов и городского округа, руководителей государственных образовательных организаций на неукоснительное соблюдение норм трудового законодательства при заключении и изменении трудовых договоров с работниками организаций.

Согласно положениям норм ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 до 5 тысяч рублей, на юридических лиц – от 30 до 50 тысяч рублей.

Согласно ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 до 20 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 до 100 тысяч рублей.

Кроме того, обращаем Ваше внимание, что органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства применяют штрафные санкции за каждое выявленное нарушение по отдельному работнику.

Таким образом, если в ходе проверки будет выявлено несколько трудовых договоров, заключенных с нарушением норм ТК РФ, то сумма штрафа подлежит умножению на количество трудовых договоров с нарушениями.

Надеемся, что данная информация послужит основанием для проведения соответствующей работы в образовательных организациях по предотвращению случаев нарушений прав работников при заключении и изменении трудовых договоров и предотвращения наложения штрафных санкций на руководителей образовательных организаций.

Председатель

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Т.Ф. Гальцева', written in a cursive style.

Гальцева Т.Ф.