****

**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКАЯ ОКРУЖНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

**РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

628011 ХМАО-Югры, телефон/факс (3467) 33 09 16

г. Ханты-Мансийск ИНН 8601010488

ул. Чехова, 12 эл. адрес: profsoyuz.yugra@mail.ru

№ 280 «30» марта 2016г.

Председателю Комитета по социальной политике Думы

Ханты-Мансийского автономного

округа – Югры

Н.Л. Западновой

**Уважаемая Наталья Леонидовна!**

В соответствии с Вашим запросом от 18.03.2016 г. №14 сообщаем, что присутствовать на депутатских слушаниях на тему «Актуальные вопросы реализации федерального законодательства и законодательства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Перспективы развития государственной молодежной политики в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» по объективным причинам не представляется возможным.

Вместе с тем, направляем Вам вопросы и предложения для рассмотрения на депутатских слушаниях по озвученной тематике.

1. Предлагаем рассмотреть вопрос о внесении изменений в методику нормативного финансирования образовательных организаций, расположенных в посёлках городского типа автономного округа с населением менее 10 000 человек и применения к таким образовательным организациям методики финансирования для образовательных организаций, расположенных в сельской местности.

Установленной методикой подушевого финансирования в образовательных учреждениях (организациях) предусмотрены нормативы наполняемости классов (групп):

в городских населённых пунктах, к которым относятся поселки городского типа, в количестве 25 учащихся,

в сельских населенных пунктах в количестве 16 учащихся.

В последние годы в посёлках городского типа наблюдается сокращение населения в связи с переездом в другие территории, старение населения, что влияет на рождаемость детей и, как следствие, сокращение количества детей (учащихся) в образовательных учреждениях.

Более трети населения поселков городского типа составляют пенсионеры и дети.

Как следствие озвученной ситуации, возникают проблемы в комплектовании классов (групп) согласно нормативу городских школ, что отражается на финансировании образовательных организаций.

В связи с сокращением численности учащихся работодатели вынуждены принимать меры по оптимизации затрат и проведению мероприятий по сокращению штатной численности работников образовательных организаций, что влечет за собой увольнение работников, увеличение уровня безработицы, рост социальной напряжённости.

Также существует проблема оттока высококвалифицированных педагогических кадров и молодых специалистов из образовательных организаций, расположенных в небольших поселках городского типа. Такие работники делают свой выбор в пользу образовательных организаций, расположенных в городах (городских округах), так как зачастую там расположены крупные градообразующие предприятия, что сказывается и на развитии социальной сферы. Также в последнее время участилась практика, когда педагоги уходят работать в образовательные организации, расположенные в сельской местности, поскольку заработная плата с учетом повышающих коэффициентов там выше, чем в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа.

Сложная транспортная схема, удалённость от крупных культурных центров ставят в неравное положение педагогических работников маленьких посёлков городского типа с коллегами не только из городов, но и из сельской местности.

Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации озвученной законодательной инициативы:

сохранение рабочих мест не только педагогических работников, но и иных работников образовательных организаций таких населенных пунктов;

привлечение молодых и высококвалифицированных специалистов в образовательные учреждения (организации) посёлков городского типа:

снижение социальной напряжённости.

1. Подпунктом 6 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установлено право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление. В настоящее время механизм реализации данного права в Югре не определен, как следствие, право имеется, но его реализация невозможна.
2. В Российской Федерации до 2020 года предполагается ввести односменные занятия в образовательных организациях, что повлечет за собой увеличение количества педагогических работников. Предлагаем внести в перечень лиц, которым осуществляется возмещение расходов по найму жилого помещения в размере 50% от предельного объема средств, подлежащих возмещению в течение первых 3-х лет, педагогических работников муниципальных бюджетных (автономных) образовательных организаций.
3. Вопрос о выплатах педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию единовременного денежного вознаграждения в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки в 2016г., как и в 2015 году, остается актуальным, поскольку во многих муниципалитетах данную меру поддержки педагогических работников исключили или рассматривается вопрос об её исключении.

Отмена дополнительной меры социальной поддержки работников муниципальных образовательных организаций по выплате единовременного вознаграждения при выходе на пенсию существенным образом ухудшает правовое положение работников образования пенсионного и предпенсионного возраста.

Во-первых, часть работников, которым до выхода на пенсию осталось, например, от одного года до трех лет, уже потеряли в некоторых муниципалитета или потеряют право воспользоваться такой мерой социальной поддержки, тем самым у граждан теряется вера в стабильность прав, гарантируемых законодательством, особенно в части социальной защищенности.

В-вторых, только информация о том, что данная мера социальной поддержки может быть исключена из закона автономного округа для государственных образовательных организаций уже послужила основанием для некоторых муниципалитетов исключить данную меру социальной поддержки для работников муниципальных образовательных организаций, а в некоторых - вынести на повестку вопрос об исключении.

В-третьих, при решении данного вопроса необходимо учитывать социальную ориентированность и целевую направленность единовременной выплаты при выходе на пенсию, а именно, ее предназначение - это признание заслуг работников образования, отдавших большую часть своей трудовой жизни на благо развития образования в автономном округе, а также некоторая поддержка работника и содействие его адаптации в новых жизненных условиях после его выхода на пенсию в связи с резким падением ежемесячных доходов. Отмену такой выплаты в целом не может компенсировать незначительное увеличение заработной платы работающих граждан в случае отмены такой меры, тем более, работников предпенсионного возраста в силу того, что они не смогут «накопить» или иным образом обеспечить себе достойный финансовый уровень жизни в старости.

Оказание мер социальной поддержки работникам образования и педагогическим работникам, в частности, за которыми признаётся значимость и вклад в развитие образования страны, в полной мере вытекает и соответствует особому статусу педагогических работников, провозглашенному в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации».

В-четвертых: нельзя не принимать во внимание результаты общественного контроля по отмене данной меры социальной поддержки, проведенного на сайте http://ugra2030.admhmao.ru/control/currents/, итоги которого показывают, что практически 100% граждан, принявших участие в обсуждении, против отмены такой меры социальной поддержки.

1. Считаем необходимым решение вопроса о составе и структуре минимального размера заработной платы, который установлен Трехсторонним соглашением «О минимальном размере заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» от 22.11.2013 года. Со свой стороны, Ханты-Мансийская окружная организация Профсоюза образования уже предпринимает мероприятия по данному вопросу и надеется на поддержку депутатов окружной Думы.

Статьей 133.1 ТК РФ предусмотрено, что размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, а месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 ТК РФ или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой данной статьи, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В связи с этим считаем, что региональным соглашением об установлении минимальной заработной платы необходимо предусмотреть, какие выплачиваемые работникам суммы входят в состав минимальной заработной платы, а какие нет.

Например, размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад) или оплату труда по бестарифной системе, а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со следующими статьями ТК РФ:

- 147 "Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда";

- 151 "Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором";

- 152 "Оплата сверхурочной работы";

- 153 "Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни";

- 154 "Оплата труда в ночное время".

В Югре неоднократно встречаются случаи, когда работодатели для обеспечения выплаты работнику установленного уровня минимальной заработной платы идут на нарушение прав работников путем увеличения месячных норм рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей), в том числе, путем увеличения объёма работ, расширения зон ответственности, привлечения к сверхурочным работам, совмещения должностей и так далее.

Председатель Л.Ф. Болдырева

Исп.:

Мясников Сергей Юрьевич

8 (3467) 369-330