

«ВЫ СПРАШИВАЛИ — МЫ ОТВЕЧАЕМ»

1. Законен ли сбор денежных средств с работников школ для сдачи санитарного минимума, кто финансирует медицинский осмотр и сдачу санитарного минимума?

В соответствии с СанПиНом 2.4.1201-03 п. 5.20. «Все работники социальных учреждений должны проходить обязательные профилактические медицинские осмотры в установленном порядке и иметь личные медицинские книжки с отметкой периодических медицинских обследований и сведениями о сдаче санитарного минимума».

В соответствии со ст. 212 ТК РФ «Работодатель обязан обеспечить:...в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований...».

Также все затраты на данные мероприятия должны быть определены в уставных документах образовательного учреждения, например в Коллективном договоре.

Сбор денежных средств с педагогического персонала является не законным.

2. Можно ли привлекать педагогического работника к дежурствам в каникулярный период?

Пунктом 2.3 Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69) к другой части педагогической работы, в том числе, отнесена и работа по участию в периодических кратковременных дежурствах в образовательном учреждении. Однако тем же Положением предписано, что привлечение педагогических работников к таким дежурствам возможно только в период образовательного процесса, т.к. они организовываются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением обучающимся режима дня, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

Таким образом, привлечение в каникулярный период педагогических работников к любым видам дежурств является незаконным, нарушением трудовых прав работников.

3. Законно ли привлечение педагогического работника к ремонту образовательного учреждения?

В соответствии с п.4.4 Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69) **учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться в установленном законодательством порядке для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.**

Согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н к учебно-вспомогательному персоналу относятся: дежурный по режиму (включая старшего), вожатый, помощник воспитателя, младший воспитатель, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения.

К обслуживающему персоналу относятся: уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), рабочий по обслуживанию зданий, гардеробщик и др. (Постановление Минтруда РФ от 10.11.1992 N31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»).

Хозяйственные работы, не требующие специальных знаний - это те работы, к которым не установлены требования к квалификации (образование) и специальный допуск (электротехнические работы, обслуживание котельных).

Таким образом, привлечение педагогических работников к ремонту образовательного учреждения является незаконным.

Выполнение каких-либо ремонтных работ педагогическим работником должно быть оформлено дополнительным соглашением с дополнительной оплатой.

4. Включаются ли нерабочие праздничные дни в число календарных дней учебного отпуска?

Согласно ст.120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска **не включаются.**

Соответственно, праздничный день не войдет в число календарных дней отпуска, и отпуск продлится на 1 календарный день.

5. Существуют ли ограничения для работы в образовательном учреждении для других, не педагогических, работников?

Согласно ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального

обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

6. Как следует оформлять справки о наличии (отсутствии) судимости?

Форма и порядок выдачи справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям должны быть установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, что предусмотрено в ст. 65 ТК РФ.

В настоящее время приказом МВД России от 07.11.2011 г. № 1121 утвержден Административный регламент Министерства внутренних дел Российской Федерации по представлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования (начало действия 22.02.2012 г.).

Минобрнауки России направило в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих управление в сфере образования, письмо от 23.12.2012 г. № МД-1703/03 о предоставлении справок о наличии (отсутствии) судимости. В указанном письме в связи с поступающими вопросами о порядке получения справки о наличии (отсутствии) судимости, в том числе погашенной и снятой, и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования работников детских образовательных учреждений, Минобрнауки России ссылается на пункты 23 и 50 Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по представлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования

Согласно пунктам 23 и 50 Административного регламента справка о наличии (отсутствии) судимости, в том числе погашенной и снятой, и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования предоставляется по запросу государственных или муниципальных органов за подписью руководителя кадрового подразделения в информационные центры территориальных органов МВД России в виде списка лиц, подлежащих проверке. При обращении государственных и муниципальных органов о выдаче справки о наличии (отсутствии) судимости представляются следующие документы:

- 1) список лиц, подлежащих проверке на наличие (отсутствие) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования;
- 2) заверенное государственным и муниципальным органом письменное согласие гражданина на обработку его персональных данных;

3) выписка из приказа о назначении или копия заявления о приеме на работу, либо копия заявления о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя лица, которое намерено осуществлять деятельность, к осуществлению которой в соответствии с законодательством Российской Федерации не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать от заявителя представления документов и информации, которые не предусмотрены Административным регламентом.

7. Каким образом назначается уполномоченный по охране труда в организации?

Прежде всего, уполномоченное (доверенное) лицо избирается на общем профсоюзном собрании на срок полномочий избранного комитета. Как, правило, уполномоченный по охране труда избирается заместителем председателя профкома. После избрания происходит утверждение его в должности приказом руководителя учреждения с вручением удостоверения установленного образца. В течение 3-х месяцев после избрания уполномоченный должен пройти обучение по охране труда по 40-часовой программе, и только после этого он получает полные права, установленные Трудовым кодексом и Положением об уполномоченном по охране труда профкома (утверждено постановлением Президиумом отраслевого Профсоюза от 3 марта 2004 г. Протокол №21).

Уполномоченным не может быть избран работник, не являющийся членом Профсоюза или занимающий должность, согласно которой несет ответственность за состояние условий и охраны труда учреждения.