**Типовые вопросы и ответы**

**Вопрос**

Кто устанавливает штатную численность диспетчера по составлению расписания общеобразовательной организации в Свердловской области?

**Ответ**

Министерством общего и профессионального образования Свердловской области разработаны Методические рекомендации по формированию примерной штатной численности муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций Свердловской области, которые направлены руководителям органов местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования письмом от 16.12.2015 № 02-01-81/10938.

 Примерные нормативы штатной численности работников общеобразовательных организаций, приведенные в методических рекомендациях, сформированы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, утвержденными приказом Минобрнауки Российской Федерации от 17.12.2010 № 1897, в них отражены среднеобластные показатели численности персонала.

В соответствии со статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установление штатного расписания относится к компетенции образовательной организации.

Общеобразовательное учреждение вправе вводить дополнительные ставки должностей (в том числе ставки диспетчера) в пределах средств на оплату труда, установленных учредителем (установленных лимитов бюджетных обязательств) на соответствующий финансовый год.

**Вопрос**

Может ли руководитель детского сада снизить заработную плату работникам без их ведома в связи с отсутствием лицензии?

**Ответ**

В соответствии с подпунктами 4 и 5 статьи 28 Федерального закона
от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» к компетенции образовательной организации относится:

– установление штатного расписания;

– прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников.

Заработная плата работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливается трудовым договором на основании действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

Согласно статье 21 ТК РФ работник имеет право на заключение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

На основании части 1 статьи 67 ТК РФ трудовой договор (дополнительное соглашение) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (дополнительного соглашения) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (дополнительного соглашения) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (дополнительного соглашения), хранящемся у работодателя.

Согласно статье 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением) в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со статьей 144 ТК РФ системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

в федеральных государственных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

в муниципальных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работодатель не вправе снижать заработную плату, установленную при заключении трудового договора (дополнительного соглашения), по причине отсутствия лицензии.

Однако, согласно статье 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

**Вопрос**

Почему в школе отсутствуют стимулирующие выплаты в январе 2016 года? Директор объясняет это недостаточностью средств.

**Ответ**

В соответствии с действующим законодательством финансирование в части расходов на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций Свердловской области осуществляется за счет средств субвенций из областного бюджета местным бюджетам.

Перечисление бюджетных средств на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется в пределах установленных лимитов бюджетных обязательств на 2016 год на основании заявок на финансирование от муниципального образования, которые сформированы с учетом сроков выплаты заработной платы в муниципальных общеобразовательных учреждениях.

Данная информация представляется органами местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, в Министерство образования
в соответствии с формой, утвержденной постановлением Правительства от 13.01.2016 № 9-ПП «Об утверждении порядков предоставления и расходования субвенций из областного бюджета местным бюджетам на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях и финансовое обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях
в 2016 году».

Перечисление заработной платы работнику осуществляется работодателем, согласно установленным правилам внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В целях сохранения размера средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, не ниже уровня, достигнутого по итогам 2015 года, объем субвенций из областного бюджета местным бюджетам в части оплаты труда указанной категории работников в целом по Свердловской области на 2016 год сохранен в полном объеме.

Таким образом, по вопросам недостаточности средств на стимулирующие выплаты необходимо обращаться к учредителю муниципальных образовательных учреждений – в орган местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования (управление (отдел) образования).