

**Ростовская областная организация  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки Российской Федерации**



**Сборник актуальных правовых  
вопросов и ответов**

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

**г. Ростов-на-Дону, 2021 г.**

## ***Уважаемые коллеги!***

Направляем для использования в повседневной работе настоящий сборник вопросов и ответов по проблемным ситуациям, с которыми сталкиваются, как профсоюзные лидеры, так и члены Профсоюза работников народного образования и науки.

Сборник включает: ответы и разъяснения на вопросы по правовому регулированию трудовых отношений в образовательных организациях, пенсионному обеспечению педагогических работников досрочными страховыми пенсиями по старости и актуальным вопросам профсоюзной деятельности, поступившие в адрес Ростовской областной организации Профсоюза за прошедший год.

Надеемся, что настоящий сборник даст возможность более оперативно действовать на местах профсоюзным кадрам и руководителям образовательных организаций, активно и грамотно оказывать помощь членам профсоюза с целью выполнения главной цели профсоюзного движения в России – представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов их членов.

С уважением,

Председатель Ростовской  
Областной организации Общероссийского  
Профсоюза образования

В.Г. Гайворонский

*Автор-составитель сборника – Ерёмкина С.Н., к.ю.н., юрист-консультант по трудовым вопросам Областной организации Профсоюза*

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Предисловие</b>	<b>2</b>
<b>I. Ответы на вопросы и разъяснения по трудовым отношениям в образовательных организациях.....</b>	<b>4</b>
1.1. Особенности правового статуса работника в сфере образования (молодые специалисты и другие работники).....	4
1.2. Применение унифицированных форм и ГОСТов при оформлении кадровой документации.....	11
1.3. Прием на работу. Заключение трудового договора (дополнительного соглашения к нему).....	12
1.4. Изменение условий трудового договора (переводы, совмещение, совместительство и др.).....	14
1.5. Прекращение трудового договора.....	26
1.6. Рабочее время, трудовой стаж, труд в условиях COVID-19, дистанционный режим работы.....	46
1.7. Время отдыха.....	51
1.8. Оплата труда (заработная плата).....	67
1.9. Повышение квалификации.....	95
1.10. Дисциплинарная ответственность.....	97
1.11. Материальная ответственность.....	100
1.12. Трудовые споры.....	102
<b>II. Ответы на вопросы, касающиеся деятельности участников образовательных отношений.....</b>	<b>108</b>
<b>III. Ответы и разъяснения по вопросам пенсионного обеспечения педагогических работников.....</b>	<b>111</b>
<b>IV. Разъяснения и ответы на вопросы по внутрисоюзным отношениям.....</b>	<b>120</b>

## I. Ответы на вопросы и разъяснения по трудовым отношениям в образовательных организациях

### 1.1. Особенности правового статуса работника в сфере образования (молодой специалист и другие работники)

**Вопрос:** Кто попадает под категорию «Молодой специалист»?

**Ответ:** Под данную категорию подпадают лица, которые, которые получили среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и *впервые* поступили на работу по полученной специальности *в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.*

Однако в сфере предоставления соответствующих гарантий и компенсаций для отдельных категорий работников, субъектам РФ предоставлено право регулировать эти вопросы самостоятельно, если их финансирование осуществляется за счет бюджетных средств соответствующего субъекта.

К сожалению, на уровне федеральных законов РФ данный вопрос не регламентирован. Вместе с тем, данный термин встречается в распоряжении Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р, где под «молодым специалистом» понимается – гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией (п. 2 Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года).<sup>1</sup>

Кроме того, данная понятийная категория встречается и в документах, принятых на уровне СНГ, куда входит и Российская Федерация. Так, в соответствии с Модельным законом «О государственной молодежной политике»,<sup>2</sup> то «молодой специалист» - это выпускник образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования в возрасте до 30 лет, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с

---

<sup>1</sup> Утверждены распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

<sup>2</sup> Принят в г. Санкт-Петербурге 23.11.2012 Постановлением 38-10 на 38-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ. См.: URL: <http://www.parliament.am/library/modelayin%20orenqner/277.pdf> (дата обращения - 29.09.2020).

полученной специальностью в течение года после окончания учебы. Однако в случае, при наступлении определенных обстоятельств, возможность получения статуса молодого специалиста наступает **в течение года после истечения указанных обстоятельств**. К этим обстоятельствам относятся:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет.

А если руководствоваться положениями ТК РФ, то путем анализа ч. 4 ст. 70 Кодекса, молодой специалист – это работник, который получил среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и **впервые** поступил на работу по полученной специальности **в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня**.

Очевидно, что продлевают данный срок обстоятельства, которые указаны в вышеприведенном Модельном законе стран СНГ «О государственной молодежной политике».

\*\*\*

**Вопрос:** Если молодой педагог после получения диплома первый год работал не по специальности, а сейчас пришел работать в школу, подходит ли он под категорию молодого специалиста? Имеет ли он право на соответствующие доплаты к заработной платы, которые предусмотрены для молодых специалистов?

**Ответ:** В контексте положений постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений администрации города Ростова-на-Дону», в данном случае указанный педагог **вправе** претендовать на указанную надбавку.

Гарантии и компенсации работникам, предоставляемые за счет бюджетов регионов, устанавливаются субъектами РФ. Это обусловлено в первую очередь, ч. 2 ст. 6 ТК РФ, где законодатель определяет, возможность субъектов в пределах, установленных законом, участвовать в регулировании трудовых отношений.

В постановлении администрации г. Ростова-на-Дону № 705 от 11.08.2015 г. указаны критерии для отнесения работника к числу молодых специалистов:

*наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования, и работа в образовательном учреждении по специальности.*<sup>3</sup>

Формально это означает, что для установления соответствующих доплат педагогу, требуется только соответствующее образование и работа в образовательном учреждении по специальности.

Очевидно, что, кроме возраста работника, который относит его к числу молодых специалистов, других оснований не требуется. Поэтому, если работник впервые поступает на работу по специальности и не достиг возраста 30 лет, то в течение 3-х лет с момента заключения трудового договора, он имеет право на получение подобной доплаты. Это также соответствует положениям распоряжения Правительства РФ N 2403-р (которое указывалось выше), где для признания лица молодым специалистом требуется лишь:

- возраст до 30 лет;
- наличие профессионального или высшего образования
- и заключение трудового договора по специальности (в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией).

\*\*\*

**Вопрос:** Может ли работать учителем лицо, осужденное по ст. 290 ч. 5 п. «а» и «б»? Работник ранее работал заместителем директора школы.

**Ответ:** Осужденный работник (учитель), к сожалению, не вправе заниматься работой, связанной с педагогической деятельностью согласно абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ.

Статья 331 ТК РФ устанавливает перечень преступлений, которые не дают права на занятие педагогических должностей. Они перечислены в абз. 2-4 ч. 2 указанной статьи. В числе этих преступлений, на первый взгляд, нет такого рода преступлений, поскольку получение взятки относится к группе преступлений, направленных *против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах самоуправления* (глава 30 УК РФ). По УК РФ должностными лицами в статьях указанной главы признаются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти, либо выполняющие организационно-распорядительные, **административно-хозяйственные**

---

<sup>3</sup>П. 31 таблицы к п. 2.7.2. Приложения №7 к постановлению № 705.

**функции** в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и **муниципальных учреждениях** (примечание 1 к ст. 285 УК РФ). Из вопроса понятно, что на момент совершения преступления лицо выполняло административно-хозяйственные функции, являясь заместителем директора школы (муниципального учреждения). Однако в абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ указано, что запрет на занятие педагогической деятельностью распространяется также на лиц, осужденных по другим основаниям, которые имеют **неснятую** или **непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие** и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 данной части.

Дело в том, что преступления, обозначенные в «а» и «б» ч. 5 ст. 290 ТК РФ относятся к числу умышленных тяжких преступлений. Тяжесть преступления определяется следующим образом: к ним относятся те, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное УК РФ, **не превышает десяти лет лишения свободы**, и неосторожные деяния, за совершение которых максимальное наказание, предусмотренное настоящим Кодексом, не превышает пятнадцати лет лишения свободы. А за совершение преступления по п. «а» и «б» ст. 290 УК РФ максимальное наказание устанавливается в пределах от семи до двенадцати лет.

Поэтому в данном случае вполне применим абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ. Что делать в данном случае: уволить учителя по п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (п. 4 ч. 1 ст. 82 ТК РФ, если учитель **не увольнялся с работы** и продолжил её после объединения школ. Если он был принят на работу (будучи уволенным в связи с совершенным преступлением), то его следует уволить по п. 11 ст. 77 ТК РФ.

Во втором случае – согласно ч. 2 ст. ст. 84 ТК РФ работника можно перевести на другую должность, не связанную с педагогической работой. Там указано, что трудовой договор прекращается, если невозможно перевести 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 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.

\*\*\*

**Вопрос:** Чем чревата данная ситуация для работодателя (директора этой новой школы) ведь у нее трудится работник с судимостью, или это не

воспрещено? Кстати, нынешний директор школы пришла работать позже, после суда и приговора, и самое главное – позже чем, когда данного учителя с судимостью уже взяли на работу в школу, которую объединили.

**Ответ.** Полагаю, что данная ситуация никак не должна сказаться на судьбе нового директора. Это обусловлено тем, что любая юридическая ответственность наступает (за исключением отдельных положений, установленных нормами действующего законодательства) при наличии 4-х условий: противоправное действие (бездействие), наступившие неблагоприятные последствия, причинно-следственная связь между ними и самого главного – наличия вины. Исключений в данных обстоятельствах, т.е. ответственности без вины явно нет. В данных обстоятельствах я не усматривается вина директора, так как он не принимал на работу данного учителя.

Более того, при приеме на работу – в частности, педагогическую – необходимо предоставить справку об отсутствии судимости при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ). Поэтому директор мог быть не в курсе имеющей место ситуации. По большому счету не вижу среди общих оснований увольнения директора по ТК РФ, включая ст. 336 ТК (дополнительные основания для педагогических работников.

Однако имеются неприятные для директора школы дополнительные основания для увольнения с работы. К ним относятся следующие:

- в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо *собственником имущества организации (школы, очевидно, находятся в муниципальной собственности)*, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ);

- либо по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором (п. 2 ч. 2 ст. 278 ТК РФ) – но это только в том случае, если такая ситуация имеет место, т.е. есть подходящее условие в трудовом договоре.

\*\*\*

**Вопрос:** Читали, что в Госдуму был внесен законопроект, разрешающий студентам выпускных курсов преподавать в школах. Это действительно так?

**Ответ:** О законопроекте, о котором идет речь в вопросе: 27 мая 2020 г. Государственная Дума уже приняла ФЗ «О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», разрешающий студентам преподавать в школах и вести детские кружки и факультативы. То есть речь идет о лицах, которые являются учащимися (студентами) – лицами, для которых основной деятельностью является



**обучение**, в частности, на старших курсах вузов. Не следует их путать с **работниками**, которые **совмещают работу с обучением**. Поэтому данные изменения закона не имеют отношения к работникам, которые уже работают учителями в школах. Они и так вправе преподавать при условии: среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

\*\*\*

**Вопрос:** Обязан ли учитель информатики преподавать математику в школе, где он работает? Учитель является студентом 5 курса направления «Педагогическое образование профиль Математика» вуза и заканчивает обучение в мае текущего года (получит диплом бакалавра)?

**Ответ:** По этому поводу хотелось бы отметить следующее:

- Прежде всего, следует обратиться следующему документу: «ОК 009-2016. Общероссийский классификатор специальностей по образованию» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 08.12.2016 N 2007-ст). В данном документе имеется следующее положение: «Педагогические работники в средней школе преподают **один или несколько дисциплин в системе основного общего и среднего общего образования, за исключением дисциплин**, предназначенных для подготовки учащихся к трудоустройству по определенным видам занятий» (Малая группа **2330 «Педагогические работники в средней школе»**). Это означает, что учитель в средней школе может вести несколько учебных дисциплин;

- Кроме того, по поводу требований к образованию. Согласно Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного Приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н – требования к образованию для учителя следующие: высшее профессиональное образование или **среднее профессиональное образование** по направлениям подготовки «Образование и педагогика» **или в области, соответствующей преподаваемому предмету** (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или **среднее профессиональное образование** и **дополнительное профессиональное образование** по направлению деятельности в образовательной организации;

- Также имеет смысл в данном случае обратиться к другому нормативному документу, а именно, - Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (далее по тексту – ЕКС). В соответствии с ЕКС требования к квалификации учителя следующие: высшее профессиональное образование или **среднее профессиональное образование** по направлению подготовки «Образование и педагогика» или **в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы** либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Иными словами, учитель, о котором идет речь формально может преподавать и математику, если он в состоянии её преподавать при наличии полученного образования в соответствии с полученным средним педагогическим образованием – «Учитель информатики и ИКТ. Технология проектирования и реализации учебного процесса в основной и средней школе с учетом требований ФГОС» (определяется по полученным компетенциям и по данным диплома об образовании). Тем более, что он практически уже получил математическое высшее образование в вузе.

И самое главное: согласно ст. 60 ТК РФ (по общему правилу) **запрещается требовать от работника выполнения работы**, не обусловленной трудовым договором. Поэтому преподавание информатики и математики *должны быть указаны в тексте заключенного с данным учителем трудового договора*. Так, согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ в качестве **обязательного условия трудового договора** в нем должна быть указана: **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Возможно, в данной школе утверждены должностные инструкции, в том числе и преподавателей, где уточняется трудовая функция данного конкретного учителя (информации нет) и до подписания трудового договора или впоследствии работник был с ней ознакомлен под роспись. В частности, согласно ч. 3 ст.68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, **иными локальными нормативными актами**, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Поэтому: если преподавание математики указано в трудовом договоре, помимо преподавания информатики, то директор вправе поручить данному учителю преподавание не только информатики, но и математики. А после получения высшего профессионального образования по направлению «Педагогическое образование профиль Математика», упоминание о преподавании математики прямо вытекает из документа (диплома о высшем профессиональном образовании). Поэтому наличие такого документа дает право такому учителю преподавать математику, а работодателю в лице директора – поручать данную работу. Однако, включение этого условия и в данном случае обязательно в тексте трудового договора. Привожу наглядный пример: никто не запрещает доктору экономических наук работать дворником (но по трудовому договору он будет дворником, поэтому от такого работника, несмотря на его образование и квалификацию, нельзя требовать выполнения обязанностей экономиста предприятия).

## **1.2. Применение унифицированных форм и ГОСТов при оформлении кадровой документации**

**Вопрос:** Является ли использование в настоящее время унифицированной формы Т-12 нарушением?

**Ответ:** Согласно ч. 4 ст.9 ФЗ от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О бухгалтерском учете» формы первичных учетных документов для организаций бюджетной сферы устанавливаются в соответствии с бюджетным законодательством РФ. Следует отметить, что с 01.01.2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являлись обязательными к применению, включая унифицированную форму Т-12, утв. Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1. Они, тем не менее, могли использоваться на основании распорядительного документа руководителя организации (учреждения). Однако в 2015 году (30 марта) был принят Приказ Минфина России № 52н были утверждены формы первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых, в том числе государственными (муниципальными) учреждениями. Данные формы *обязательны* для применения (см.: письмо Минфина России от 10.06.2015 N 02-07-07/33768).

\*\*\*

**Вопрос:** Является ли обязательным применение ГОСТа 17914-72 «Обложки дел длительных сроков хранения. Типы, разновидности,

технические требования» (введен Постановлением Государственного комитета стандартов СССР от 17 июля 1972 года №1411)? Можно ли наказать работника, который нарушает данный ГОСТ?

**Ответ:** Гост 17914-72 «Обложки дел длительных сроков хранения. Типы, разновидности, технические требования» по данным Росстандарта является действующим и применяется на территории России в настоящее время (см.: официальный сайт Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (дата обращения – 07.04.2020).

Неверное заполнение кадровых документов может быть признано дисциплинарным проступком для работника, на которого возложена обязанность оформлять указанные документы. Например, специалиста по кадровой работе. Согласно профессиональному стандарту «Специалист по управлению персоналом» (утв. Приказом Минтруда РФ № 691н) и положениям «Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (специалист по кадрам) (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 27.03.2018) такой работник должен знать: порядок *оформления*, ведения и хранения документации, связанной с кадрами и их движением; порядок формирования и ведения банка данных о персонале предприятия; порядок составления отчетности по кадрам и основы архивного законодательства и нормативно правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу и др.

По действующему законодательству дисциплинарным проступком является неисполнение или *ненадлежащее исполнение работником по его вине* возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий является *правом*, а не обязанностью работодателя (ст. 192 ТК РФ), и в случае принятия подобного решения руководителем соответствующей организации, – необходимо строго руководствоваться положениями ст. 193 ТК РФ, устанавливающей порядок (процедуру) применения дисциплинарных взысканий.

### **1.3. Прием на работу. Заключение трудового договора (дополнительного соглашения к нему)**

**Вопрос:** Можно ли принимать на работу родственников и супругов в образовательные организации, если один из них по должности непосредственно подчиняется другому в процессе работы?

**Ответ:** До 01.02.2002 (дата введения в действие Трудового кодекса РФ (ТК РФ)), - действовал Кодекс законов о труде РФ (Кзот РФ), в котором был установлен запрет на совместную службу на одном и том же государственном или муниципальном предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родителей, *супругов*, братьев, сестер, сыновей, дочерей, а также братьев, сестер, родителей и детей супругов), если их служба была связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 20 Кзот РФ). Но в настоящее время данная норма утратила юридическую силу.

Больше того, в соответствии со ст. 3 ТК РФ какие-либо ограничения в трудовых правах в зависимости от обстоятельств, *не связанных с деловыми качествами работника*, квалифицируются как дискриминация, за исключением случаев, когда ограничение прав работников определяется свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом.

Специальных норм, устанавливающих запрет на совместную работу в случае близкого родства либо свойства с руководителем организации или начальником структурного подразделения, нет. Таким образом, руководитель образовательной организации может принимать на работу, в том числе и своих родственников, если по своим деловым качествам они соответствуют требованиям по этим должностям. И следует иметь в виду, что отказ в приеме на работу такому работнику на основании факта родства с кем-либо из работников организации будет являться незаконным.

\*\*\*

**Вопрос:** Работник, не являющийся педагогом, работает на 0,5 ставки секретарем в средней школе удаленно, а в каникулярное время дополнительно выполняет работу секретаря школы, работающей также на 0,5 ставки, которая уходит в ежегодный отпуск. В трудовом договоре не указано, что работник работает удаленно и на 0,5 ставки. Всего в школе имеется 1 ставка секретаря школы, которую занимают 2-а работника (один на 0,5 ставки работает непосредственно в школе, другой – на 0,5 ставки удаленно).

Как правильно оформить дополнительное соглашение к имеющемуся трудовому договору, чтобы избежать юридической ответственности в случае проверки органами, осуществляющими контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства?

**Ответ:** В данном случае необходимо заключить с сотрудником СОШ, работающим удаленно, дополнительное соглашение к имеющемуся трудовому договору, где отразить:

- факт того, что с ним заключен трудовой договор на условиях *неполного рабочего времени* (работает на 0,5 ставки). Говорить в данном случае о сокращенном рабочем времени не представляется возможным в силу положений ст. 92 ТК РФ;

- условие об удаленном характере работы (см.: Гл. 49.1 ТК РФ), в результате чего работник относится к числу *дистанционных работников*;

- условие о том, что заработная плата работнику выплачивается пропорционально отработанному времени (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

Что касается замещения работником секретаря, работающего непосредственно в школе, в период ухода в ежегодный отпуск, то в данном случае необходимо каждый раз (когда другой секретарь уходит в отпуск или отсутствует по другим причинам) заключать дополнительное соглашение к трудовому договору об увеличении объема работы. Это обусловлено тем, что каждый работник занимает по 0,5 ставки по одной должности.

Согласно ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Оплата труда осуществляется в данном случае согласно ст. 151 ТК РФ (размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы).

Дополнительное соглашение, как и трудовой договор, заключается в 2-х экземплярах по правилам, установленным ст. 67 ТК РФ, и один экземпляр передается работнику на руки.

#### **1.4. Изменение условий трудового договора (переводы, совмещение, совместительство и др.)**

**Вопрос:** Если в детском образовательном учреждении уменьшается объем работы. У педагогических работников, в связи с этим, уменьшается объем учебной нагрузки. Нужно ли их предупреждать об этом? Как поступить, если они откажутся от уменьшения нагрузки? Можно ли их уволить, и какие выплаты им предоставляются при увольнении? Какие действия в этом случае может предпринять председатель первичной профсоюзной организации?

**Ответ:** В данном случае следует руководствоваться положениями ст. 74 ТК РФ. Согласно данной норме 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** (ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

Из вопроса понятно, что трудовая функция работников сохраняется, а уменьшается объем выполняемой работы в указанных пропорциях. Но нужно иметь в виду, что обязанность доказывать имеющиеся причины лежит на **работодателе**. Возможно, речь идет о структурной реорганизации работы: количество групп (классов) уменьшается по объективным причинам.

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 (ч. 2 ст. 74 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 (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

**Внимание:** такого положения в коллективном договоре быть не может. Т.к. у детского сада нет никаких структурных подразделений в иных населенных пунктах (!). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в ч. 1 указанной статьи, могут повлечь за собой *массовое увольнение работников*, то работодатель в целях сохранения рабочих мест **имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. (Массовое увольнение в образовательных организациях

установлено в п. 8.6.1. Отраслевого соглашения). Например, увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек или увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ч. 6 ст. 74 ТК РФ). **Внимание:** при увольнении по п. 7 ст. 77 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (см.: ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем *с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.*

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

Что касается действий председателя профорганизации, то он должен:

- проследить за всеми действиями работодателя, которые накладывает на него закон (см.: ст.370 ТК РФ; ст.19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- вовремя собирать заседания профкома, получив запрос работодателя о даче мотивированного мнения в связи с предстоящим увольнением;

- подписывать от имени профкома мотивированное мнение и предоставлять его в полном соответствии с положениями ст. 373 ТК РФ. И обязательно иметь в виду, что работодатель *имеет право* расторгнуть трудовой договор ***не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.*** В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность). Поэтому необходимо проследить, чтобы этот срок не прошел (например, если мотивированное мнение получено за два месяца до увольнения). Иными словами, срок мотивированного мнения выборного профсоюзного органа всего **1 месяц.**



\*\*\*

**Вопрос:** Какими нормативными документами должен руководствоваться руководитель школы при назначении классного руководителя? Могут ли быть какие-то предпочтения, критерии? Когда руководитель школы может отказать педагогу в назначении классным руководителем?

**Ответ:** Выполнение обязанностей по классному руководству осуществляется посредством установления данного условия в трудовом договоре. Если трудовой договор заключен, то это производится путем заключения между сторонами трудовых отношений дополнительного соглашения к трудовому договору. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации *с его письменного согласия приказом* общеобразовательной организации. Кроме того, в данном дополнительном соглашении указывается размер доплаты за данную работу.

Критерии для поручения обязанностей классного руководителя следующие:

- занятие должности педагогического работника;
- письменное согласие работника.

Отказ в выполнении обязанностей классного руководителя (если желание их выполнять исходит от педагога) должен быть обоснованным и не связанным с межличностными отношениями между конкретным педагогом и руководителем образовательной организации. При этом для того, для того, чтобы отменить выполнение обязанностей классного руководителя в середине учебного года и поручить эти обязанности другому педагогу, необходимо наличие объективных оснований (т.е. основания не должны носить субъективный характер), которые свидетельствуют о ненадлежащем исполнении их педагогическим работником, который выполнял данные обязанности до настоящего времени. Для снятия неопределенности с этим вопросом рекомендуется закреплять соответствующие положения в *коллективном договоре* общеобразовательной организации.

Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» не установлена должность «классный руководитель». Поэтому классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, включая учителей, *не входит*, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том

числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

Согласно п. 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» **другая часть педагогической работы**, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется **трудовым договором** (дополнительным соглашением к трудовому договору), где указывается:

-выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (**классное руководство**; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Относительно вопросов, связанных с выполнением классного руководства, Минпросвещения РФ направлено в образовательные организации Письмо от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений» (по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций) (далее по тексту – «Письмо»), где в частности, указано, что:

**1.** Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения **не более чем в двух классах**. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов (п. 3 Письма);

**2.** Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта РФ, **снижение размера которой не допускается**. При этом рекомендуется установить порядок такой выплаты из бюджета субъекта РФ, **который не должен зависеть от количества обучающихся в классе**.

Одновременно рекомендуется при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов (п. 5 Письма).

3. Согласно п. 6 Письма денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4. В соответствии с п. 7 Письма деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта РФ относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. ***При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.*** При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в ***коллективном договоре*** общеобразовательной организации. Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в ***коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения***, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе

работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

**5.** При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе (п. 8 Письма).

**6.** Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также *периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.* За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с

**учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.**

\*\*\*

**Вопрос:** Может ли руководитель общеобразовательной организации назначить заместителем директора учителя, работающего в данном учреждении при условии, если его педагогический стаж составляет 11 лет? При условии: наличие среднего профессионального педагогического образования (диплом 2008 года), высшее профессиональное педагогическое образование (бакалавриат) (диплом 2020 года), планирующего поступить в магистратуру в 2021 году (по педагогической специальности). В данный момент учитель имеет высшую квалификационную категорию по должности «учитель» сроком до февраля 2021 года.

**Ответ:** В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. От 31.05.2011)<sup>4</sup> (далее ЕКС) устанавливаются следующие требования к квалификации для занятия указанной должности:

Высшее профессиональное образование **по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»** и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и **дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики**, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Следовательно, на первый взгляд, у претендента имеются все основания для занятия данной должности в отношении стажа работы (продолжительность работы на педагогических должностях превышает установленные требования), в отношении образования – высшее профессиональное образование (бакалавриат является одним из уровней высшего профессионального образования (см.: ч. 5 ст. 10 ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Однако при этом претенденту необходимо иметь *дополнительное профессиональное образование* в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики. В связи с этим по формальным признакам занять данную должность претендент не может: не соответствует требованиям квалификации.

---

<sup>4</sup>Документ является на дату предоставления консультации действующим.

Однако в случае, если он пройдет в ближайшее время обучение по программе ДПО в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики, то безусловно, может претендовать на указанную должность. Возможно, это можно будет сделать в настоящее время дистанционно по соответствующим программам, организуемым соответствующими вузами (с получением соответствующего документа, подтверждающего получение дополнительного образования).

Хотелось бы заметить также следующее: аналогичные требования предусмотрены ЕКС и для руководителя образовательной организации (в данном случае, - директора школы). Так, для занятия должности руководителя образовательной организации предусмотрены следующие квалификационные требования:

Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки **«Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»** и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и **дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики**, и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Полагаю, что не у всех директоров школ имеется указанное выше образование. Но в этом случае, могут возникнуть проблемы у большого числа руководителей, что скорее всего, не произойдет. Поэтому возможно назначить указанного выше претендента на должность в случае, если он приступит (начнет обучение) по дополнительной профессиональной программе требуемого для занятия данной должности направления подготовки.

\*\*\*

**Вопрос:** Может ли учитель, являясь студентом магистратуры, получить должность заместителя директора или необходимо иметь уже на руках диплом магистра. Где и в каких документах это прописано и на что ссылаться при проверке? Или достаточно имея образование бакалавр, занимать эту должность и предоставить справку об обучении на 1 курсе магистратуры?

**Ответ:** При наличии *дополнительного образования* в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики, студент магистратуры может занять должность заместителя директора школы. Обоснование: наличие бакалаврского образования свидетельствует о том, что у претендента имеется высшее профессиональное

образование (соответствующего уровня). ЕКС не устанавливает требований к уровню высшего профессионального образования.

\*\*\*

**Вопрос:** Может ли *муниципальный служащий* (главный специалист отдела образования) совмещать 0,5 ставки ведущего методиста по воспитательной работе в этом же отделе образования, по должности, не относящейся к должности муниципальной службы, оплата труда которых производится в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 03.07.2014 №727 «Об утверждении Положения об оплате труда работников отдельных муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону».

Просьба также дать разъяснения по поводу:

- совмещение в рамках основного рабочего времени;
- или внутреннее совместительство у одного работодателя (за рамками основного рабочего времени, но не более 4 час.).

**Ответ:** Деятельность муниципальных служащих на территории Ростовской области регулируется, прежде всего, положениями ФЗ от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее по тексту – ФЗ № 25-ФЗ) и Областного закона РО от 18.09.2007 № 786 ЗС (ред. 07.11.2018) «О муниципальной службе в Ростовской области» (далее по тексту – Закон № 786-ЗС).

Запреты на совмещение или совместительство в отношении муниципальных служащих в указанных законах не устанавливаются за исключением следующих:

1. Муниципальный служащий не вправе заниматься без письменного разрешения представителя нанимателя (работодателя) оплачиваемой деятельностью, **финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства**, если иное не предусмотрено международным договором РФ или законодательством РФ (п. 16 ч. 1 ст. 13 ФЗ № 25-ФЗ);

2. Муниципальный служащий, замещающий должность главы местной администрации по контракту, не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и

**лиц без гражданства**, если иное не предусмотрено международным договором РФ или законодательством РФ (ч. 2 ст. 13 ФЗ № 25-ФЗ).

Из вопроса вытекает, что данные запреты не касаются предложенной для консультации проблемы. Более того, Закон РО № 786-ЗС также не предусматривает каких-либо запретов на выполнение работы в рамках совмещения должностей или совместительства. Поэтому не имеет значения: совмещение или совместительство осуществляется по двум должностям муниципальной службы или случаю, когда совмещаемая должность, не относится к муниципальным должностям (как вытекает из данного вопроса).

В этом случае следует обратиться к положениям ч. 2 ст. 3 ФЗ № 25-ФЗ. Согласно данной норме на муниципальных служащих **распространяется действие трудового законодательства** с особенностями, предусмотренными данным федеральным законом. Поскольку таких особенностей в отношении занимаемой должности муниципальным служащим (главный специалист отдела образования) федеральный закон не устанавливает, то необходимо руководствоваться именно нормами трудового законодательства.

В частности, согласно ст. 60.2 ТК РФ главному специалисту отдела образования может быть поручено *с его письменного согласия* выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ). Поэтому поручаемая дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей, что вытекает из положений ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ. Поскольку с муниципальным служащим заключается служебный контракт, то оформление совмещения осуществляется посредством заключения *дополнительного соглашения* к служебному контракту, в котором указывается: срок выполнения дополнительной работы по соответствующей должности (если имеется необходимость) или без указания срока; ее содержание и объем (определяется с письменного согласия работника (в данном случае – муниципального служащего); размер доплаты за совмещение должностей (размер доплаты устанавливается *по соглашению сторон* трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). Обращаем Ваше внимание на то, что несмотря на то, что вам предлагается работа объемом на 0,5 ставки ведущего методиста по воспитательной работе, работодатель (наниматель) в лице руководителя муниципального органа может предложить Вам доплату, менее 0,5 ставки (но *не возбраняется оплачивать полностью* за 0,5 ставки – главное прийти к соглашению по данному вопросу с представителем нанимателя). Это не



нарушение действующего законодательства, поэтому могут предложить оплату меньше (например, 30% от совмещаемой работы: причина в том, что при совмещении работник в одно и то же рабочее время выполняет работу по двум должностям. Иными словами, когда он выполняет работу по одной должности, то не выполняет по другой и наоборот).

Кроме того, муниципальный служащий может выполнять и дополнительную работу по другой должности в данном муниципальном органе по совместительству (в заданном вопросе речь идет о внутреннем совместительстве) (ст. 60.1 ТК РФ). В данном случае надлежит с указанным лицом (муниципальным служащим) заключить трудовой договор по совместительству (обращаем Ваше внимание, что это будет именно *трудовой договор*, поскольку должность, которую предполагается совмещать не относится к должностям муниципальной службы). Данная работа будет выполняться за пределами муниципальной службы по основной должности и оплачиваться по правилам ст. 285 ТК РФ: пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Фактически это означает, что при заключении трудового договора по совместительству на 0,5 ставки ведущего методиста по воспитательной работе оплата будет производиться пропорционально отработанному времени. При этом продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Получается, что если норма рабочего времени ведущего методиста по воспитательной работе составляет 40 часов в неделю, то работа по 4 часа x 5 дней = 20 часов (т.е. 0,5 ставки).

Таким образом, лицу, занимающему должность главного специалиста отдела образования, можно: выполнять указанную дополнительную работу в рамках *совмещения должностей*, так и по *внутреннему совместительству*. Выбор должен быть сделан муниципальным служащим и выбранный вариант согласован с представителем нанимателя.

## 1.5. Прекращение трудового договора

**Вопрос:** Можно ли уволить педагогического работника за аморальное поведение? Можно ли вынести педагогическому работнику выговор с последующим увольнением? Дело в том, что учитель отличается скандальным поведением и не только в школе, но и в быту (регулярно скандалит с соседями). Может ли директор школы уволить такого педагога на основании жалоб жителей поселка? И как профсоюз можем защитить и помочь данному учителю в такой ситуации?

**Ответ:** За совершение аморального проступка работодатель в лице директора школы не вправе применить в отношении учителя (педагогического работника) дисциплинарное взыскание в виде выговора, поскольку данные действия совершены ею не по месту работы и не в связи исполнением профессиональных обязанностей.

Тем не менее, за подобные действия возможно уволить учителя (педагогического работника) за совершение аморального проступка по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом – это *право*, а не *обязанность* работодателя. Кроме того, необходимо иметь в виду, что даже если бы учитель совершила дисциплинарный проступок, то согласно ч. 4 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Поэтому, применение выговора и увольнения за одни и те же действия – это недопустимо. А в конкретном случае дисциплинарный проступок вообще не совершен (он будет таковым только по месту работы в процессе выполнения учителем своих функциональных обязанностей).

Что касается профсоюзной организации, то она может ходатайствовать перед директором не применять к учителю увольнение и ограничиться беседой о необходимости соблюдать облик педагогического работника, предупредив её о неблагоприятных последствиях повторного допущения аморального поведения. Больше никаких «рычагов» воздействия на директора в данной ситуации у профсоюза, к сожалению, не имеется. Исключение может составлять случай, при котором в *коллективном договоре* школы будет закреплено к примеру следующее положение: «Увольнение педагогических работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя по любым основаниям допускается только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации в лице её выборного представительного органа». Но, как я понимаю, такое условие не включено в действующий в школе коллективный договор. Поэтому об этом следует подумать в будущем.

Аргументы (обоснования): Дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него *трудовых обязанностей* (ч.1 ст. 192 ТК РФ). В данной ситуации речи идти не может о совершении дисциплинарного проступка. Следовательно, применение в отношении учителя дисциплинарного взыскания будет неправомерным.

Действующее трудовое законодательств не содержит определение понятия «аморальный проступок». Под ним на практике понимается поведение, противоречащее общепринятым нормам и правилам (*появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, нецензурная брань, драка, поведение, унижающее человеческое достоинство, и т.д.*). Поэтому указанные действия учителя, о которых Вы пишете в своем вопросе, вполне подпадают под совершение аморального проступка.

Как указывает Верховный суд РФ (см.: п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации») *увольнение работников в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы* (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), допускается только в отношении тех работников, которые занимаются *воспитательной деятельностью*, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и *независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.*

В соответствии с ч. 4 ст. 81 ТК РФ увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 8 части первой указанной статьи, в случаях, когда аморальный проступок совершен работником *вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей*, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. В данной ситуации днем обнаружения проступка будет дата получения работодателем обращения соседней учитель.

При принятии такого решения работодатель в лице директора школы может не прислушаться к мнению профсоюзной организации или её лидера. Но попытаться можно, поскольку согласно ч. 1 ст. 2 ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях *представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.* Поэтому можно от имени профорганизации направить письменное

обращение к директору с просьбой не принимать решение об увольнении учителя (возможно, что у нее имеются какие-то награды за труд, длительный педагогический стаж, любовь учеников, высокая успеваемость в классе (классах), где она преподает и т.д. и т.п.). Но директор вправе и не прислушаться к ходатайству профсоюзной организации: такой обязанности у работодателя по закону не имеется.

\*\*\*

**Вопрос:** Школа хочет заключить договор с клининговой организацией на уборку. Как уволить уборщиц, что писать в уведомлении, с которым они должны быть ознакомлены за два месяца? Какой порядок сокращения этой должности из штатного расписания? В штате 12 уборщиц.

Этот вопрос волнует ни одного директора, другие тоже хотят перейти на такое обслуживание, переживают, чтобы не было нарушений. Это процедура сокращения или нет? Нужно ли увольняемым уборщицам выплачивать компенсационные выплаты, как при обычном сокращении?

**Ответ:** В данном случае идет речь об сокращении численности и штата работников соответствующей школы (школ). Иными словами, из штата исключаются работники, выполняющие трудовую функцию уборщиков помещений школы (школ). При этом уменьшается общая численность работников школы. Поэтому процедура проведения сокращения штата работников должна осуществляться в полном соответствии с действующими нормами ТК РФ.

При этом с клининговой компанией школа заключает гражданско-правовой договор оказания услуг (Глава 39 ГК РФ (часть вторая)).

Аргументы (обоснования):

**а)** В целом, заключая гражданско-правовой договор, необходимо помнить следующее:

Подобное соглашение включается в себя стандартный набор пунктов, а именно: стороны сделки; предмет договора; права и обязанности каждого участника; распределение ответственности; порядок расчетов за оказанные услуги; период действия договора; дополнительные условия. Стороны, участвующие в договоре об оказании клининговых услуг, именуется как заказчик и исполнитель. Чаще всего со стороны исполнителей в договоре выступают специализированные клининговые компании, то есть юридические лица, однако производить уборку помещения за деньги также могут и частные лица, в этом случае исполнитель может иметь статус индивидуального предпринимателя или самозанятого. Важным разделом договора об оказании клининговых услуг является отражение прав и обязанностей обеих сторон. Все должно быть прописано четко, ясно и

максимально подробно. В дальнейшем это позволит избежать спорных ситуаций. При этом работники клининговых компаний при выполнении своих обязанностей вправе получать полный доступ к помещениям, в которых нужно сделать уборку, к необходимым коммунальным ресурсам (вода, электроэнергия) и др. В свою очередь, заказчик клининга должен: своевременно рассчитаться за оказанные услуги; обеспечить наличие воды и света; предоставить свободный доступ к помещениям, в которых нужно сделать уборку.

б) Последовательность действий при увольнении по сокращению численности и штата работников:

1. После принятия решения о сокращении штата или численности работников, выполняющих трудовые функции уборщиков помещений школы, работодатель (в лице директора) должен издать приказ об исключении из штатного расписания данных штатных единиц или должностей либо об утверждении нового штатного расписания без включения в него сокращаемых должностей. При определении даты введения в действие нового штатного расписания или внесения в него изменений необходимо руководствоваться положениями ч. 2 ст. 180 ТК РФ, где установлено, что работники должны быть предупреждены о предстоящем сокращении *не менее чем за два месяца*. Таким образом, дата ввода в действие изменений не может наступать ранее чем через два месяца после издания приказа (например, дата издания приказа о внесении изменений – 11.11.2020, а изменения должны вводиться в действие не ранее 12.01.2021).

2. Статья 261 ТК РФ запрещает увольнение по инициативе работодателя беременной женщины (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). Уволенная в период беременности работница подлежит восстановлению даже в случае, если в момент увольнения работодателю не было известно о ее беременности. При этом не имеет значения, сохранилась ли беременность на момент рассмотрения спора судом (пункт 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1). Кроме того, часть 4 ст. 261 ТК РФ запрещает увольнение по инициативе работодателя женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, которая воспитывает ребенка в возрасте до 14 лет, другого лица, воспитывающего детей указанного возраста без матери, родителя – единственного кормильца ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей (если другой родитель не состоит в трудовых отношениях), и иных категорий лиц (за исключением увольнения по основаниям, которые

перечислены в названной норме). Согласно п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 одинокой матерью может быть признана женщина, воспитывающая детей без отца в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, уклоняется от воспитания детей и т.п.

Также необходимо иметь в виду, что ст. 269 ТК РФ устанавливает запрет на увольнение работников в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (но, полагаю, что таких работников у Вас нет).

3. В обязательном порядке необходимо исполнить обязанности по предложению работнику с учетом его состояния здоровья другой имеющейся работы (вакантной должности или работы, соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемой работы). Работнику должны предлагаться **все** отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности, а также вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашением. Неисполнение работодателем данной обязанности влечет восстановление работника на работе. Если такой работы нет, то данные действия не предпринимаются.

4. Письменно предупредить работника об увольнении **не позднее** чем за два месяца до увольнения. Доказательством этого является собственноручная подпись работника в уведомлении о расторжении трудового договора. Поэтому в обязательном порядке необходимо написать уведомление на имя работника, где проинформировать его о предстоящем увольнении в установленные сроки по указанному основанию. Неисполнение работодателем данной обязанности влечет восстановление работника на работе. Если отказывается поставить свою подпись (с датой ознакомления), то необходимо составить акт о том, что отказался. Акт составляется в произвольной форме. Самое главное, что там должна быть отражена информация о том, что в присутствии лиц, подписавших акт, работник отказался от подписания уведомления о предстоящем увольнении.

Обращаю Ваше внимание на то, что законодательно не установлена какая-либо определенная форма уведомления. Но могу Вам предложить следующую его структуру:

1. На официальном бланке с датой написания
2. Кому предназначено уведомление (наименование должности и ФИО работника)
3. Личное обращение к работнику (Уважаемая (-й) имя- отчество)

4. Основной текст: В связи принятием решения о сокращении должностей работников (указание должность в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором) на основании Приказа (распоряжения) № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ Ваша должность подлежит сокращению.

5. В соответствии с требованиями ч. 3 ст. 81 и ч. 1 ст. 180 ТК РФ информируем Вас о вакантных должностях по состоянию на 19.02.2016, на которые Вы можете быть переведены с Вашего письменного согласия: указать должности, если они имеются. Если нет, то указать, что вакантных должностей, на которые может быть переведен работник, не имеется.

6. Далее написать примерно следующий текст: «Напоминаем, что в течение всего срока действия предупреждения Вы обязаны исполнять функциональные обязанности по замещаемой должности и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Одновременно уведомляем Вас, что согласно ч. 3 ст. 180 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут с Вашего согласия до истечения срока, указанного в настоящем уведомлении. В этом случае Вам будет выплачена дополнительная денежная компенсация в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Если Вы согласны на увольнение до истечения срока уведомления, просим сделать соответствующее письменное заявление».

7. Далее подпись руководителя и обязательно включить условие о том, что работник ознакомлен с данным уведомлением (отметка: согласен на перевод или нет, если есть вакантные должности, которые он (она) может выполнять)

8. Составить в двух экземплярах, один из которых остается у работодателя. другой – передается работнику.

**Внимание (об этом указано выше):** С письменного согласия работника работодатель вправе уволить его до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере, исчисленном пропорционально оставшемуся времени (ч. 3 ст. 180 ТК РФ). Если работник не дает на это письменного согласия, увольнение до окончания срока предупреждения будет незаконным. Это также должно быть зафиксировано письменно. Например, работник сам пишет подобное заявление, на котором ставиться виза представителя работодателя о своем согласии по этому поводу, либо заключается письменное соглашение между работником и представителем работодателя о том, что они заключили данное соглашение о том, что работник будет уволен до истечения срока предупреждения с выплатой указанной выше компенсации.

5. Осуществить **предварительный запрос на увольнение** – мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации о решении работодателя уволить работника – члена профсоюза или руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа) (ч. 1, 2 ст. 373, ч. 13 ст. 374 ТК РФ). Обратите внимание также на то, что необходимо четко соблюсти процедуру получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Так, согласно ст. 273 ТК РФ установлена подробная процедура данного действия и её необходимо тщательно исполнить. **Внимание:**

- данная процедура осуществляется, если работники являются **членами профсоюза** (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);

- безотносительно от указанного выше в обязательном порядке необходимо выполнить положения ч. 1 ст. 82 ТК, т.е. работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом (о предстоящем сокращении работников) выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

6. Проинформировать соответствующий орган службы занятости о предстоящем увольнении работников, выполняющих трудовые функции уборщиков. Так, согласно ч. 2 ст. 25 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация **не позднее чем за два месяца**, до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

7. Выполнить обязанности по выплате выходного пособия в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не дольше чем за два месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (п. 2 ч. 1 ст. 81, ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по



решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Для расчета среднего месячного заработка учитываются **все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя**. Размер среднего месячного заработка определяется в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ, с учетом норм Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то деньги должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ч. 1 ст. 140 ТК РФ).

\*\*\*

**Вопрос:** В детском саду 6 групп, 2 из них закрываются. Детей подготовительной группы выпустили, новых не принимают, распределили в другие сады, но предстоит сократить 10,5 ставки работников. Правильно считать это сокращением численности или штата работников?

**Ответ:** Да, эта ситуация является примером сокращения численности работников в детском саду. При этом следует отличать *сокращение численности* работников и *сокращение штата* работников. Сокращение численности представляет собой уменьшение количественного состава работников (иными словами, их становится меньше, чем было). В Вашем примере – численность работников уменьшается на 10, 5 единиц. Следовательно, это сокращение численности работников детского сада. Сокращение штата – это полное исключение каких-то должностей. Иными словами, в организации исключаются какие-то должности полностью. При этом при сокращении штата (*штат организации – это совокупность всех должностей, предусмотренных штатным расписанием*) может иметь место ситуация, когда численность работников не уменьшается, поскольку вместо какой-то должности, например, помощника руководителя (секретаря), вводится должность еще одного воспитателя.

\*\*\*

**Вопрос:** Кто вправе издать постановление, распоряжение или приказ с обоснованием проведения сокращения численности или штата работников? Администрация района, управление образования или заведующий детского сада? Детский сад имеет свою бухгалтерию, расчетный счет и т.п.

Учредитель детского сада – администрация района в лице начальника управления образования.

**Ответ:** Принять решение о сокращении численности или штата работников имеет право работодатель. Работодателем в данном случае выступает детский сад (юридическое лицо), что полностью соответствует ч. 4 ст. 20 ТК РФ. Данное решение работодатель принимает посредством издания приказа (распоряжения) *руководителя* детского сада (представитель работодателя, наделенный правом принимать кадровые решения) (ч.6 ст. 20 ТК РФ). Данное право в обязательном порядке зафиксировано в учредительных документах детского сада и, в первую очередь, в уставе данной образовательной организации). Как разъяснил по этому поводу Верховный суд РФ: «...работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала)».<sup>5</sup>

\*\*\*

**Вопрос:** Как поэтапно провести процедуру сокращения? С чего начинать? Кто имеет преимущественное право остаться в штатах детского сада? Какова процедура сокращения помощников воспитателей и воспитателей?

**Ответ:** Процедура проведения сокращения численности или штата такова:

Прежде чем приступить к процедуре сокращения численности работников детского сада, необходимо внести изменения в штатное расписание данной образовательной организации. Это можно сделать в любое время и также приказом (распоряжением) руководителя. Только после изменения штатного расписания можно принимать решение (издавать приказ (распоряжение) о сокращении численности работников детского сада).

Далее следует определиться с тем, кто из сокращаемых работников имеет *преимущественное право* на оставление на работе согласно ч. 1 ст. 179 ТК РФ. Самое главное заключается в том, что предпочтение – в первую очередь – предоставляется работникам с *более высокой производительностью труда и квалификацией*. **Фактически речь идет о деловых качествах работников.** Очевидно, что в данном случае, речь не

---

<sup>5</sup>См.: п. 10 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"//Официальные документы в образовании. 2016. N 12-14.

может идти о производительности труда, то во внимание необходимо принимать квалификацию работника. Помощник воспитателя не относится к числу педагогических работников (см.: Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»). Согласно требованиям Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011), требования к квалификации **помощника воспитателя** следующие: *среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы.*

И только после того, если никто не имеет преимущественного права на оставление на работе, учитываются другие обстоятельства, которые указаны в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Так, согласно данной норме при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Более того, следует иметь в виду, что коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ч.3 ст. 179). При этом закон не обязывает работодателя учитывать преимущества при равных деловых качествах работников в порядке их упоминания. Поэтому в этой ситуации выбор полностью лежит на работодателе.

Остальные примеры в Вашем запросе по сокращаемым должностям решаются аналогично (пример относительно сокращения ставок воспитателей). В частности, квалификационные требования к должности воспитателя следующие: *Высшее профессиональное образование **или** среднее*

*профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование **или** среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.*

.....

**Вопрос:** Можно ли руководству детского сада предложить работу воспитателям в другом детском саду и как оформить отказ от такого предложения? Другой детский сад только планируют открывать примерно в сентябре, это новый построенный детский сад по губернаторской программе. В настоящее время еще не функционирует.

**Ответ:** Предлагать работу в другом детском саду работодатель не вправе, т.к. он не вправе принимать решение за другого работодателя и увольнять в порядке перевода к другому работодателю согласно п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ он также не вправе, поскольку – нет письменного приглашения от работодателя, который еще не создан. Искать работу сокращаемым работникам работодатель не обязан, поэтому никаких письменных предложений о трудоустройстве делать не должен. Все это может осуществляться по доброй воле руководителя и в устной форме, но их отказ от последующего трудоустройства не должен его беспокоить. Только новый детский сад (или какой-то другой детский сад) в лице его руководителя может предложить будущую работу сокращаемым работникам. Более того, они имеют право на трудоустройство самостоятельно.

\*\*\*

**Вопрос:** Работница принята на работу воспитателем в детском саду на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком по срочному трудовому договору. В детском саду планируется сокращение 3-х ставок воспитателей в связи с уменьшением контингента детей, посещающих сад. Можно ли сократить данную должность воспитателя?

**Ответ:** Сокращение должности (исключение из штатного расписания), которую занимает работница, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, неправомерно (ч. 4 ст. 256; ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

Таким образом, работник, принятый по срочному трудовому договору на период отпуска по уходу за ребенком основного работника, не может быть уволен по сокращению численности или штата, поскольку работодатель не вправе сократить должность, занимаемую основным работником.

Учитывая изложенное, полагаю, что работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата изначально не должен рассматривать в качестве кандидатов на высвобождение такие категории

работников, как беременные женщины и женщины, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, поскольку они все равно не могут быть уволены по соответствующему основанию.

Перевод вышеназванных работников на другую должность в этой же организации возможен только с их согласия (согласно ст. 72.1 ТК РФ).

**Внимание:** согласно ч. 1 ст. 374 ТК РФ увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников), **руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.** Поэтому увольнение по п. 2. Ч. 1 ст. 81 ТК РФ Председателя профорганизации недопустимо без предварительного получения согласия обкома профсоюза. Процедура получения данного согласия, сроки и др. вопросы установлены ст. 374 ТК РФ и работодателю в **обязательном порядке следует руководствоваться этим порядком.**

Если вышестоящий профсоюзный орган в установленные сроки и в предусмотренном законом порядке (см. ст. 374 ТК РФ) не даст согласия, то это не означает, что сократить должность воспитателя вообще невозможно. При принятии решения о сокращении численности или штата нужно понимать, что речь идет о сокращении должностей, а не условно – Иванова, Петрова или Сидорова (т.е. людей). Поэтому нужно рассматривать **всех** работников, занимающих одинаковые должности. Например, имеется в штатном расписании 10 ставок воспитателей, а нужно сократить 3 должности. В этом случае рассматриваются кандидатуры **всех** работников, занимающих одинаковые должности.

\*\*\*

**Вопрос:** В образовательной организации (детский сад) работают два машиниста по стирке белья, каждый на 0,75 ставки. Можно ли уволить одного из них по сокращению численности или штата?

**Ответ:** Первый шаг в этом случае – сначала нужно учесть деловые качества (производительность труда и квалификацию) каждого работника. Если она у обоих работников одинакова, то нужно в данном случае применить ч. 2 ст. 179 ТК РФ. И выбрать того, кто подпадает под действие указанной нормы или коллективного договора. Если не у кого нет преимущества, то можно сократить любого.

Следующий шаг: в обязательном порядке необходимо исполнить обязанности по предложению работнику с учетом его состояния здоровья другой имеющейся работы (вакантной должности или работы, соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемой работы). Работнику должны предлагаться **все** отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности, а также вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашением. Неисполнение работодателем данной обязанности влечет восстановление работника на работе. Если вакантных должностей нет, то и предлагать их не нужно. Но необходимо иметь документы (на всякий случай для суда, если будут жаловаться). Примером такого документа является штатное расписание, подтверждающее отсутствие вакантных должностей.

Письменно предупредить работника об увольнении **не позднее** чем за два месяца (предупреждение можно осуществлять только после внесения изменений в штатное расписание или принятия нового). Доказательством этого является собственноручная подпись работника в уведомлении о расторжении трудового договора. Поэтому в обязательном порядке необходимо написать уведомление на имя работника, где проинформировать его о предстоящем увольнении в установленные сроки по указанному основанию. Неисполнение работодателем данной обязанности влечет восстановление работника на работе. Если отказывается поставить свою подпись (с датой ознакомления), то необходимо составить акт о том, что отказался. Акт составляется в произвольной форме. Самое главное, что там должна быть отражена информация о том, что в присутствии лиц, подписавших акт, работник отказался от подписания уведомления о предстоящем увольнении.

С письменного согласия работника работодатель вправе уволить его **до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере, исчисленном пропорционально оставшемуся времени** (ч. 3 ст. 180 ТК РФ). Если работник не дает на это письменного согласия, увольнение до окончания срока предупреждения будет незаконным. Это также должно быть зафиксировано письменно. Например, работник сам пишет подобное заявление, на котором ставится виза представителя работодателя о своем согласии по этому поводу, либо заключается письменное соглашение между работником и представителем работодателя (Председателем обкома) о том, что они заключили данное соглашение о том, что работник будет уволен до истечения срока предупреждения с выплатой указанной выше компенсации.

Осуществить **предварительный запрос на увольнение:**

- согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденного от основной работы (далее – руководитель (его заместитель) выборного коллегиального органа профсоюзной организации) (ч. 1 ст. 374 ТК РФ).

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации о решении работодателя уволить работника – члена профсоюза или руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа) (ч. 1, 2 ст. 373, ч. 13 ст. 374 ТК РФ). Обратите внимание также на то, что необходимо четко соблюсти процедуру получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Так, согласно ст. 273 ТК РФ установлена подробная процедура данного действия

Проинформировать соответствующий орган службы занятости о предстоящем увольнении. Так, согласно ч. 2 ст. 25 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация **не позднее чем за два месяца**, до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

При сокращении численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не дольше чем за два месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (п. 2 ч. 1 ст. 81, ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 ТК РФ).

Для расчета среднего месячного заработка учитываются **все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя**. Размер среднего месячного заработка определяется в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ, с учетом норм Положения об особенностях

порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то деньги должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ч. 1 ст.140 ТК РФ).

\*\*\*

**Вопрос:** Как разобраться с в ситуации с сокращением воспитателей в дошкольной группе при школе.

Руководитель решил оставить двух воспитателей из четырёх. Как правильно определить остающихся, чтобы не нарушить действующее законодательство?

**Ответ:** По действующему трудовому законодательству РФ работодатель самостоятельно решает вопрос о численности и штате работников, которые у него трудятся. Этот вопрос находится в рамках хозяйственной власти работодателя (его право, а не обязанность). Полномочия по принятию данного решения (в данном случае о сокращении численности воспитателей дошкольных групп при школе) предусмотрены возможностью работодателя в лице его руководителя принять решение об увольнении ряда работников по основанию – сокращение численности или штата работников согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Основанием увольнения является новое штатное расписание (или изменения к нему), где отмечена *меньшая* численность воспитателей. Иными словами, сначала нужно утвердить новое штатное расписание, а после этого, руководствуясь новым штатным расписанием, принимать решение о сокращении работников.

Согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ, **допускается, если невозможно перевести 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 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.

В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской



Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», - при решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы (п. 29 постановления). Если работник был уволен по данному основанию, то работодатель **обязан представить доказательства**, свидетельствующие о том, что *работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности* (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) *перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу.*

Поэтому в обязательном порядке в уведомлении о сокращении численности должна содержаться информация о том, что работнику предлагается перевод на другую работу или отсутствует возможность его трудоустроить в связи с тем, что вакантных должностей в образовательной организации не имеется.

Согласно ч. 1 ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с **более высокой производительностью труда и квалификацией**. Например, работник, имеющий высшее профильное образование имеет преимущества перед другими работниками и должен быть в первую очередь оставлен на работе.

При **равной** производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ч. 2 ст. 179 ТК РФ). Обратите внимание на то, что законодатель не обязывает работодателя рассматривать преимущества работников в порядке их перечисления в указанной выше норме. Поэтому он вправе выбрать то преимущество, которое ему представляется наиболее значимым.

Еще хотелось бы напомнить о роли профсоюзной организации по данному вопросу:

- При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч.1 ст. 82 ТК РФ). Поэтому профсоюзной организации должна быть в обязательном порядке предоставлена данная информация в письменной форме в установленные законом сроки.

- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основанию, предусмотренному п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ производится **с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Поэтому и данную процедуру необходимо обязательно проконтролировать.

А в отношении **производительности труда**, то это вообще не применимо к педагогическим работникам. Производительность труда учитывается только в отношении рабочих специальностей, когда возможно определить конечный продукт в процессе производственного труда. Производительность труда измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год).

Также хотелось обратить внимание на то, что **производительность труда**, то этот критерий вообще не применим к педагогическим работникам. Производительность труда учитывается только в отношении рабочих специальностей, когда возможно определить конечный продукт в процессе производственного труда. Производительность труда измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное, фиксированное время (час, день, месяц, год). Поэтому при сокращении численности педагогических работников имеет значение только **квалификация работников**.

.....  
**Вопрос:** Как уволить воспитателя детского сада по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание)? Дело в том, что воспитатель неоднократно приходит на работу позже установленного правилами внутреннего трудового распорядка начала работы в детском саду?

**Ответ:** Для того, чтобы уволить работника по данному основанию (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) необходимы следующие основания и действия:

1. *Наличие дисциплинарного взыскания у работника* (как минимум еще одного, помимо последнего), на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Это прямо вытекает из содержания п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 33 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

2. *Совершение дисциплинарного проступка повторно* (или многократно) после применения дисциплинарного взыскания. При этом согласно ч. 5 ст. 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться *тяжесть совершенного проступка и обстоятельства*, при которых он был совершен.

3. *До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение* (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

4. В обязательном порядке должен быть (если дело будет рассматриваться в суде) **табель учета рабочего времени**, где указано, что работница не отработала за указанные дни норму рабочего времени. Если в таблице этого не будет, то и совершение дисциплинарного проступка, будет недоказанным. Также это должно отразиться на размере заработной платы работницы – воспитателя детского сада (оплата труда должна быть произведена пропорционально отработанному времени).

5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со **дня обнаружения** проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее **шести месяцев со дня совершения проступка** (ч. 4 ст. 193 ТК РФ). Нужно также помнить, что за каждый проступок должно быть применено одно дисциплинарное взыскание (см.: ч. 5 ст. 193 ТК РФ).

7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания (в том числе и об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) объявляется работнику **под роспись** в течение *трех рабочих дней со дня его издания*, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник *отказывается* ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то **составляется соответствующий акт**.

8. Но прежде чем издавать приказ, необходимо получить

мотивированное мнение профсоюзной организации (если работник член профсоюза). Но обратите внимание, что мнение – выборного органа **первичной профсоюзной организации** согласно ч. 2 ст. 82 ТК РФ. Согласно этой норме работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации *проект приказа*, а также *копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения* (ч. 1 ст. 373 ТК РФ). Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение *семи рабочих дней* со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и *направляет работодателю* свое *мотивированное мнение в письменной форме*. **Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается** (ч. 2 ст. 373 ТК РФ). Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор **не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

\*\*\*

**Вопрос:** В настоящий момент у нас проходит процесс ликвидации дошкольной образовательной организации. В связи с этим сотрудникам данной организации были вручены уведомления о предстоящем увольнении. Какое число должно быть последним рабочим днем для работников и каким числом должен быть оформлен приказ об их увольнении? Можно ли уволиться в данном случае до истечения срока предупреждения и какие в связи с этим выплаты положены увольняемому работнику?

**Ответ:** Приказ издается в любой день после даты уведомления сотрудников об увольнении, но не ранее приказа о ликвидации образовательной организации. Дополнительная компенсация выплачивается работникам, которые согласны досрочно (до истечения срока предупреждения об увольнении) расторгнуть трудовой договор по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации).

Увольнение осуществляется в данном случае по правилам ст. 14 ТК РФ (ч. 3), поскольку трудовое законодательство предусматривает специальные правила исчисления сроков в рамках регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений.

Согласно указанной норме течение сроков, с которыми ТК РФ связывает *прекращение трудовых прав и обязанностей*, начинается **на следующий день после календарной даты**, которой определено окончание трудовых отношений. Как следствие, двухмесячный срок предупреждения необходимо

исчислять со дня, следующего после даты предупреждения работников о предстоящем сокращении. *Например*, если работников предупредили о предстоящем увольнении 29 мая, то срок начал течь с 30 мая. Поэтому в таком случае дата увольнения должна быть не ранее, чем 30 июля. Следует отметить, что обжаловать увольнение, ссылаясь на неправомерность исчисления сроков со дня вручения уведомлений, работникам удается весьма редко. Поэтому следует придерживаться указанной в данном разъяснении позиции по следующим обстоятельствам:

- во-первых, именно она, судя по тексту ТК РФ, является правомерной;
- во-вторых, исходя из нее можно минимизировать риски обжалования увольнения в части несоблюдения сроков предупреждения.

Поэтому днем увольнения в приведенном выше примере, является 30 июля, который и будет **последним днем работы** увольняемых в связи с ликвидацией работников дошкольной образовательной организации. Это обусловлено положениями ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ, согласно которой, по общему правилу, **днем прекращения трудового договора** во всех случаях является **последний день работы работника**.

Кроме того, следует иметь в виду, что согласно ч. 3 ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор **до истечения срока**, указанного в ч. 2 данной статьи (которая предусматривает о предупреждении работников под роспись не менее чем за два месяца до увольнения), выплатив ему **дополнительную компенсацию в размере среднего заработка** работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Приказ об увольнении работников может быть издан в любое время после письменного уведомления работников: его не обязательно издавать накануне или в день увольнения, поскольку это распорядительный документ, который содержит информацию о предстоящем увольнении работников. В приказе фиксируется дата и основания увольнения (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ «увольнение в связи с ликвидацией организации») и поэтому он может быть издан ранее даты увольнения сотрудников.

\*\*\*

**Вопрос:** Может ли быть уволен работник, который находится на больничном более 6 месяцев?

**Ответ:** Работник, чья болезнь длится свыше 6 месяцев, по общему правилу, не может быть уволен с работы.

Такого основания увольнения в действующем ТК РФ не устанавливается. Исключения составляют:

- п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ – отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы. В частности, в соответствии с ч. 3 ст. 73 ТК РФ если в соответствии с медицинским заключением работник *нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе*, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;

- п. 10 ч.1 ст. 77 ТК РФ – обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ). Так, согласно п. 5 ст. 83 ТК РФ работник увольняется, если он признается *полностью неспособным к трудовой деятельности* в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Если таких ситуаций нет, и работник продолжает болеть, а медики не дают ему заключение о том, что ему требуется более легкая работа или он стал полностью нетрудоспособным, – то и уволить его исключительно по причине длительного заболевания (свыше 6-ти месяцев) нельзя.

## **1.6. Рабочее время, трудовой стаж в связи с COVID-19, дистанционный режим работы**

**Вопрос:** Включается ли в педагогический стаж период работы в дистанционном формате педагогическим работникам в связи с коронавирусной инфекцией?

**Ответ:** В период осуществления педагогической работы в указанном режиме педагогическим работникам начисляется и выплачивается заработная плата, а работодатели уплачивают страховые взносы в ПФР в соответствии с ФЗ № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Следовательно, этот период работы включается во все виды стажа работников, которые имеют для них юридическое значение (для реализации права на ежегодный отпуск, страховой стаж (в том числе и для приобретения права на досрочное пенсионное обеспечение)).

\*\*\*

**Вопрос.** Какие изменения необходимо внести в районное и школьное, дошкольное ПОЛОЖЕНИЕ О РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ... в связи с

дистанционным режимом работы (как правильно сформулировать, если это необходимо?)

**Ответ:** Очевидно, что внесение таких изменений в действующее положение о результативности преждевременно.

Это обусловлено тем, что распространение коронавирусной инфекции в России и во всем мире не является постоянным, т.е. носит временный характер). Тем более, что оплата в данный период урегулирована на уровне, как закона (ТК РФ – заработная плата за выполнение трудовых обязанностей), так и подзаконных федеральных правовых актов (см. указанные выше документы Роструда РФ и Минтруда РФ). Но, если очень хочется, что можно внести дополнения в указанные Вами акты следующего содержания (в качестве варианта):

«В период выполнения педагогической работы дистанционно в связи с возникновением на территории Ростовской области чрезвычайных обстоятельств, обусловленных невозможностью продолжения работы непосредственно в образовательных организациях (пандемия, эпидемия и другие обстоятельства), оплата труда педагогических работников осуществляется в полном объеме с учетом стимулирующих и компенсационных выплат при условии выполнения ими своих трудовых обязанностей в полном объеме удаленно с использованием соответствующих технических и иных средств, и согласно запланированной аудиторной и иной работы».

\*\*\*

**Вопрос:** В специальную школу-интернат поступило постановление от 06.07.2020 №9 «Об оптимизации деятельности учреждений с круглосуточным пребыванием детей», в п. 1.3. требуется проведения обследования на COVID-19, в бюджет не закладывали данные средства. Возможно ли получить дополнительные средства на проведения обследований?

**Ответ:** В соответствии с п. 3.1. постановления Главного санитарного врача по Ростовской области № 9 от 06.07.2020 г. «Об оптимизации деятельности учреждений с круглосуточным пребыванием детей» на работодателя (образовательную организацию) возложена обязанность **осуществить допуск к работе персонала по результатам иммуноферментного анализа на наличие антител к COVID-19, проведенного не позднее, чем за 72 час до начала работы в оздоровительной организации.** В свою очередь, на соответствующие министерства Ростовской области – министерство просвещения, Министерство здравоохранения, Министерству труда и социального развития совместно с руководителями соответствующих подведомственных органов данных министерств – **обеспечить обследование**

персонала на наличие антител к COVID-19, проведенного не позднее, чем за 72 час до начала работы (до выхода на работу из отпусков, после больничных листов и др.). Полагаю, что *обеспечение* указанного обследования не заключается исключительно в рассылке соответствующих приказов, постановлений и других документов. Оно должно заключаться в их организации в соответствующих медицинских организациях и их финансировании за счет бюджетных средств субъекта РФ (в данном случае – Ростовской области). Однако для исключения недоразумений по этому вопросу, – рекомендую обратиться с письмом в вышестоящий орган (Минобразование РО) с письмом, в котором просите разъяснить финансовые обязательства работодателя по данному вопросу. И если эти мероприятия осуществляются за счет работодателя – попросить выделить необходимые финансовые средства для оплаты проведения обследования персонала на COVID-19.

Если Вы получите отказ (мотивированный), то есть шанс получить соответствующую субсидию на проведение указанных мероприятий, направив заявление в налоговый орган по месту нахождения юридического лица (школы интерната).

Аргументы (обоснование): Согласно ч. 2 (абз.2) ст. 2 ФЗ от 30.03.1999 (ред. От 26.07.2019) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» осуществление мер по *предупреждению эпидемий и ликвидации их последствий* является *расходным обязательством субъектов РФ*. При строгом и формальном руководстве положениями указанного федерального закона получается, что мероприятия по обследованию работников образовательной организации являются мерами по предупреждению пандемии (необычайно сильной эпидемии), вызванной распространением COVID-19. Поэтому, если руководствоваться высланным в наш адрес постановлением Главного санитарного врача РО, финансирование медицинских обследований работников специальной школы-интерната должно осуществляться за счет средств субъекта РФ (Ростовской области). Работодатель (школа) должна выполнить только свои обязательства по допуску к работе персонала после обследования, проведенного не позднее, чем за 72 часа до начала работы.

С другой стороны, согласно ст. 213 ТК РФ медицинские осмотры работодатель *за счет собственных средств* обязан организовать проведение в том числе обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) и внеочередных медицинских осмотров, некоторых категорий работников, в том числе работников медицинских организаций, в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.



Таким образом, получается, что работникам организаций, (в том числе медицинских), имеющим риски инфицирования COVID-19, но не имеющим симптомов инфекционного заболевания, взятие мазка из носо- и ротоглотки для проведения обследования на COVID-19 осуществляется *за счет средств работодателя*. Кстати, такой точки зрения придерживается ФОМС (см.: Письмо Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 09.07.2020 № 9071/26-1и «Об оплате лабораторного обследования на выявление новой коронавирусной инфекции»). **Внимание:** письма соответствующих министерств и ведомств не являются нормативными правовыми актами).

Также следует обратить внимание на то, что с 15 июля организации и индивидуальные предприниматели, занятые в пострадавших отраслях, а также **социально ориентированные некоммерческие организации**, отвечающие определенным условиям, могут подать заявление на получение субсидии на профилактику COVID-19. Его следует направить в налоговый орган по месту нахождения юридического лица. Электронную форму можно представить по телекоммуникационным каналам связи или через личный кабинет налогоплательщика, а на бумаге – по почте. Субсидия предоставляется единовременно для частичной компенсации затрат, связанных с проведением в 2020 году мероприятий по профилактике новой коронавирусной инфекции. Ее размер составляет 15 тыс. руб., а также по 6,5 тыс. руб. на каждого работника в мае 2020 года.<sup>6</sup> Поэтому, если нет финансовых ресурсов для проведения обследований на COVID-19, то направьте заявление на получение указанной субсидии.

\*\*\*

**Вопрос:** Как поступить с сотрудниками МБОУ СОШ, которые в возрасте 65 лет и старше? В школе под этот возраст попадают: директор, три учителя и водитель автобуса. В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 05.04.2020 № 272 вышеуказанные сотрудники не должны быть на работе. Как правильно поступить?

Отдел образования должен сменить руководителя школы? А учителя русского языка и литературы тоже не найти в районе. Водителя на автобус для перевозки детей вообще не найти, потому что много требований к данной должности. Ситуация - запутанная.

---

<sup>6</sup>См.: Постановление Правительства РФ от 02.07.2020 N 976 "Об утверждении Правил предоставления в 2020 году из федерального бюджета субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства и **социально ориентированным некоммерческим организациям** на проведение мероприятий по профилактике новой коронавирусной инфекции".

Как поступить с сотрудниками на законных основаниях, исходя из данной ситуации?

**Ответ:** В данной ситуации необходимо строго руководствоваться юридическими нормами, регулирующими трудовые отношения в условиях пандемии. Поскольку эти полномочия Президент РФ передал субъектам РФ (п. 2 указа Президента РФ от 11.05.2020 № 316). В связи с этим необходимо руководствоваться положениями, установленными Постановлением Правительства РО от 05.04.2020 № 272 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Ростовской области в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» (далее по тексту – «Постановление № 272»).

Так, согласно п. 1.4. Постановления № 272 граждан **в возрасте 65 лет и старше**, а также граждан, имеющих хронические заболевания, указанные в приложении № 2 к настоящему постановлению, *не покидать места проживания (пребывания), за исключением случаев:* «... следования к месту (от места) осуществления деятельности (в том числе работы), которая **не приостановлена** в соответствии с настоящим постановлением, осуществления деятельности, связанной с передвижением по территории Ростовской области, в случае, если такое **передвижение непосредственно связано с осуществлением деятельности, которая не приостановлена в соответствии с настоящим постановлением (в том числе оказанием транспортных услуг и услуг доставки)**»).

Более того, в п. 2.2 Постановления № 272 указано, что ограничения, указанные в п. 1.4. не распространяются на **руководителей и работников** государственных и муниципальных предприятий и учреждений, к которым, в частности, относится и муниципальное бюджетное образовательное учреждение СОШ. Вместе с тем, организации, деятельность которых **не приостанавливается** в связи с COVID-19, **обязаны перевести работников** в возрасте 65 лет и старше, а также работников, имеющих хронические заболевания, указанные в приложении № 2 к настоящему постановлению, на дистанционную работу. Это прямо предусмотрено п. 3 Постановления № 272 (пункты 2.2. и п. 3 нельзя рассматривать без взаимосвязи друг с другом).

Поэтому директор школы и учителя, о которых Вы спрашиваете, должны быть переведены на дистанционную (удаленную) работу. Хотя я не знаю, имеется ли возможность (техническая, информационная и др.) у школы это сделать. Если дети посещают школу, то дистанционно работают педагоги, а дети находятся в классе. Также осуществляется взаимодействие директора с педагогами (на соответствующих информационных платформах. Например, teams, zoom и др.).

В этот период времени таким работникам платится заработная плата, установленная трудовым договором и положением об оплате труда, действующим в школе (поскольку они продолжают работать).

Что касается водителя, то, как указывалось выше, работники, организаций, деятельность которых не приостановлена (а водитель не может выполнять свои обязанности дистанционно), то они могут выполнять свои трудовые обязанности при соблюдении всех санитарно-эпидемиологических норм и правил (ношение маски, перчаток, наличие санитайзера, санитарная обработка транспортного средства и т.д. и т.п.). Это определено исключениями, предусмотренными п.1.4. Постановления № 272, где указано, что изоляция не касается случаев (**в том числе работы**), которая не приостановлена, включая передвижение (оказание транспортных услуг, доставка). Понятно, что водитель школы не оказывает транспортные услуги (а характер его работы таков: работа в пути), но формулировка данного пункта позволяет сделать такой вывод, пока Правительство РО не разъяснит его содержание в ином смысле или, к примеру, суд даст иное толкование данного пункта (см.: цитату п. 1.4. выше).

Уволить данных работников нельзя, поскольку возраст не является основанием для увольнения с работы в связи с пандемией. Только в случаях, если они будут находиться на листке временной нетрудоспособности и получать пособие по временной нетрудоспособности в связи с карантином, болезнью и др. случаях, установленных действующим законодательством РФ, то на этот период можно заключить срочные трудовые договоры с другими работниками или доп. соглашениями к трудовым договорам с другими работниками, где установить условие о временном совмещении должностей работников, находящихся на «больничном». Но если это сделать без указанных выше условий, то у работников старше 65-ти лет не сохранится заработная плата, что будет грубым нарушением ТК РФ.

## **1.7. Время отдыха**

**Вопрос:** Имеет ли право на ежегодный отпуск работник (учитель), который был уволен с работы по инициативе работодателя и впоследствии восстановленный на прежнем рабочем месте по решению суда?

**Ответ:** Возможность предоставления ежегодного отпуска в указанной ситуации определяется следующими основаниями:

1. Восстановленный работник имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков (ст. 20, ст. 334 ТК РФ) установленной продолжительности.

2. Учителя общеобразовательных школ имеют право на отпуск продолжительностью 56 дней (раздел III Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3. Поскольку при увольнении работнику уже была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск (иначе работодатель нарушил бы требования закона), то расчет отпускных осуществляется по правилам ст. 139 ТК РФ. После этого необходимо из начисленной суммы вычесть сумму выплаченной ранее компенсации за неиспользованный отпуск. Остаток (если таковой будет) выплатить работнику. При этом необходимо руководствоваться п. 6.6. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018-2020 годы, согласно которому: *«Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска»*. Иными словами, если работник к моменту увольнения отработал не менее 10 месяцев, то ему должна была быть выплачена компенсация за **полный** неиспользованный отпуск (т.е. за 56 календарных дней).

4. Результат исчисления обязательно отразить в расчетном листке, который в установленном порядке должен выдаваться каждому работнику (см.: ст. 136 ТК РФ). Если в результате исчисления получается 0 руб., то данный результат, необходимо также отразить в расчетном листке. Фактически речь идет о том, что ежегодный отпуск уже был проплачен работодателем при увольнении работника. Теперь он получает отпуск в натуральном выражении, а поскольку отпускные за него уже были выплачены ранее, то и вновь оплачивать данный отпуск работодатель не должен.

5. Никаких заявлений о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы работнику писать не нужно, т.к. работнику предоставляется ежегодный отпуск, который предоставляется согласно графику отпусков, и к отпуску без сохранения заработной платы данный отпуск отношения не

имеет. Несмотря на то, что при расчете возможен результат, при котором ничего выплачивать работнику не нужно. На повторную оплату (несмотря на то, что работник был уволен и восстановлен по суду) работник претендовать не имеет права: по действующему трудовому законодательству ни один работник не имеет права на получение отпускных за текущий отпуск в двойном размере.

\*\*\*

**Вопрос:** Имеют ли право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог дошкольной образовательной организации, в которой имеются воспитанники с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья)?

**Ответ:** Продолжительность удлиненных отпусков педагогическим работникам установлена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017). В частности, в Приложении к данному постановлению Правительства РФ в пункте 4 Раздела I. *«Дошкольные образовательные организации»* указано, что педагогические работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие с **обучающимися с ограниченными возможностями здоровья** и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, имеют право на ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью **56 календарных дней**.

В подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» в числе должностей педагогических работников указаны: **музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре и педагог-психолог**. Следовательно, лица, занимающие указанные педагогические должности в дошкольных образовательных организациях и работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью **56 календарных дней**. А лица, занимающие указанные должности и работающие с обычными (здоровыми) детьми имеют право на отпуск меньшей продолжительности – 42 календарных дня (п. 1 Раздела I. *«Дошкольные образовательные организации»*).

\*\*\*

**Вопрос:** С работником заключен трудовой договор по должности зав. библиотекой, с февраля месяца по дополнительному соглашению, работник оформлен на 0,5 ставки учителя. Какой отпуск ей полагается, по должности библиотекарь или учитель? Или отпуск предоставляется только по основной должности, тем более, что учителем работница проработала всего 4 месяца?

**Ответ:** Из сути вопроса можно сделать вывод, что речь идет о совмещении профессий и должностей. При такой ситуации работник наряду с работой зав. библиотекой выполняет обязанности учителя на 0,5 ставки. Срок совмещения оговорен должен быть оговоре в доп. соглашении к трудовому договору. По истечению срока договоренности, обязанность работника выполнять наряду со своими обязанностями, обязанности учителя, прекращается. Суть совмещения заключается в том, что в течение *своего* рабочего дня – зав. библиотекой выполняет обязанности учителя. Иными словами, когда она работает библиотекарем, она не работает учителем (и наоборот). И, как указывалось выше, – все это происходит в рамках рабочего дня, предусмотренного для библиотекаря (если пятидневка, то 8 часов в день, т.к. норма рабочего времени для этой категории работников – 40 часов в неделю).

За такую повышенную интенсивность труда и выполнение различных обязанностей в течение рабочего дня работница получает доплату за совмещение профессий и должностей. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). В данном случае размер доплаты составил эквивалент – 0,5 ставки учителя. То есть интенсивность труда компенсируется повышенной оплатой.

Отпуск за выполнение дополнительной работы по другой должности трудовым законодательством не предусматривается (к сожалению, для работника или к счастью – для работодателя). Ведь работу учителя работник выполняет в свое рабочее время и в любой момент может отказаться от совмещения, а работодатель – досрочно отменить совмещение (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ). Поэтому зав. библиотекой может претендовать исключительно только на отпуск по занимаемой ею должности, т.е. 28 дней.

**1.** Однако имеется возможность выполнять работу учителя в рамках **совместительства**. В отличие от совмещения – заключается еще один трудовой договор (по совместительству) и работник выполняет обязанности по данному трудовому договору *после* выполнения обязанностей по основному трудовому договору.

Согласно ч. 1 ст. 286 ТК РФ – лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются **одновременно с**

**отпуском по основной работе.** Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

В случае, если был заключен срочный трудовой договор по совместительству, то срок его действия истекает по окончании этого срока. Но для этого необходимо предпринять определенные действия. Так, о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме *не менее чем за три* календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

Предупредив работника о предстоящем истечении срока трудового договора по совместительству, необходимо издать приказ об увольнении работника с работы по совместительству и произвести с ним полный расчет, выплатив все причитающиеся ему суммы, включая компенсацию за неиспользованный отпуск, пропорционально отработанному времени (из расчета по должности, занимаемой по совместительству. Тогда никакой отпуск такому работнику в натуральном выражении не полагается (особенно, если право на отпуск по основной должности не наступило).

Если трудовой договор по совместительству (по истечении 4-х месяцев) не расторгнут, то работа по совместительству становится постоянной (к сожалению). Это вытекает из положений ч. 4 ст. 58 ТК РФ, согласно которой в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, **условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.**

Это неприятно для работодателя, но не трагично. Совместителя можно уволить согласно ст. 288 ТК РФ. Согласно данной норме помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, **заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен** в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо **не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.**

**Но если заключается трудовой договор по совместительству, нужно иметь в виду следующее:** Для того, чтобы заключить трудовой договор с учителем, его образование должно соответствовать определенным квалификационным характеристикам, установленным «Квалификационным характеристикам должностей работников образования»(См.: ЕКС

должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н(ред. от 31.05.2011)). В частности, требования к квалификации учителя следующие: *«Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы».*

Поэтому необходимо это учитывать, при принятии решения возложить обязанности учителя на работника. не относящегося к категории педагогических.

\*\*\*

**Вопрос:** Работник не отгулял за прошедшие года: 2015 году (десять дней), 2016 год (семь дней), 2017 год (две недели), 2018 (десять дней). Данный факт подтвержден приказами учреждения.

Имеет ли право работодатель дать сотруднику отпуск за прошедшие года? Если имеет право дать или отказать, то на основании каких документов?

**Ответ:** Если в текущем году работник решил воспользоваться неиспользованными отпусками за предыдущие годы, то работодатель обязан ему предоставить данные отпуска, указав в приказе по организации все периоды отпуска, за которые они предоставляется.

Согласно ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Более того, согласно ч. 4. Ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Это означает, что право на отпуск – это безусловное право работника, которое не носит временный характер, и не исчезает с течением времени. Это подтверждается также тем, что **неиспользованная** часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника **в удобное для него время** в течение текущего рабочего года **или присоединена к отпуску за следующий рабочий год**. Также по поводу того, что не предоставленные отпуска «не сгорают», свидетельствует также ч. 1 ст. 127 ТК РФ, согласно которой при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация **за все неиспользованные отпуска**.

Следовательно, работодатель **вправе** и даже **обязан** предоставить работнику все дни отпусков за прошедшие годы по его инициативе. В данном случае не применяется срок исковой давности, установленный



нормами гражданского права, поскольку эта ситуация регулируется нормами трудового законодательства.

\*\*\*

**Вопрос:** Прошу дать разъяснения с порядком предоставления отгулов при отзыве из отпуска. В этом году работа учителей на ЕГЭ и в летнем оздоровительном лагере пришлась на время отпусков. На работу в лагерь отзывали учителей на 6-8 дней, на ЕГЭ – на определенные дни, согласно расписанию экзаменов. Возникли споры о предоставлении отгулов. Если человек отработал 7-8 дней, то мы должны ему вернуть календарные дни (они попадают на субботу и воскресенье) или же рабочие дни? Человек не мог никуда уехать. Он зависел от расписания экзаменов.

**Ответ:** Оставшаяся часть ежегодного отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года *в календарных днях*. Работник в этом случае должен написать заявление о том в какое время ему удобно использовать оставшуюся часть отпуска. Кроме того, работник вправе *разделить* оставшуюся часть отпуска таким образом (на несколько частей), чтобы оставшиеся дни приходились на рабочие дни. Но для этого необходимо, чтобы не возражал работодатель (в лице директора школы в данном случае). Для этого на заявлении работника должна быть сделана соответствующая резолюция (после этого издается соответствующий приказ по школе, где указаны соответствующие даты частей оставшегося отпуска) (внимание: это именно оставшиеся дни отпуска, а не отгулы).

В соответствии со ст. 115 ТК РФ ежегодные отпуска предоставляются работникам *в календарных днях* (как основные, так и удлиненные основные (в частности, для педагогических работников)). Поэтому *всем* педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях. Так согласно положениям ст. 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается *Правительством РФ*. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодные удлиненные отпуска предоставляются в календарных днях.

Согласно ч. 2 ст. 125 ТК РФ неиспользованная часть отпуска (в связи с его отзывом из отпуска с его письменного согласия) должна быть предоставлена *по выбору работника* в удобное для него время в течение *текущего рабочего года* или *присоединена к отпуску за следующий рабочий год*. Но это не означает, что оставшаяся часть отпуска всегда должна быть

предоставлена одновременно в количестве всех дней отзыва. Это обусловлено тем, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Но для того, чтобы поделить отпуск на части (включая оставшуюся часть отпуска в связи с отзывом из отпуска) нужно *договориться* об этом с работодателем (получить его согласие). Дело в том, что законодатель устанавливает следующее правило, о котором указано выше – одна часть поделенного с согласия работодателя (по этому поводу может инициатором выступать и работодатель: тогда нужно получать письменное согласие работника) должна быть не менее 14 *календарных дней*. А оставшуюся часть отпуска можно поделить на сколько угодно частей (т.к. законодатель не ограничивает количество таких частей).

Если не получится договориться, то оставшаяся часть отпуска предоставляется *полностью* в календарных днях (включая выходные дни недели) в удобное для работника время. Однако, если оставшаяся часть отпуска «попадает» на *нерабочие праздничные дни* (см.: ст. 112 ТК РФ), то эти дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска *не включаются* (ч. 1 ст. 120 ТК РФ).

\*\*\*

**Вопрос:** Обратилась сотрудница учреждения, по должности – воспитатель. Хочет написать заявление на длительный отпуск на 1 год. Она проработала в учреждении 11 лет 7 месяцев. Имеет ли она право на длительный отпуск? Везде написано, что этим правом могут воспользоваться педагоги образовательного учреждения. Относится ли это право к учреждением социального обслуживания, если учредителем является Минобразования?

**Ответ:** Да, она может воспользоваться правом на длительный отпуск. Это обусловлено тем, что согласно ч. 1 и 3 ст. 31 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 08.06.2020 г.) к организациям, осуществляющим обучение, которые вправе осуществлять образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, основным программам профессионального обучения относятся *организации социального обслуживания*. Педагогические работники, должности которых указаны в

разделе I номенклатуры должностей,<sup>7</sup> работающих в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организациях, осуществляющих лечение, организациях, осуществляющих социальное обслуживание, а также в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со ст. 42 Федерального закона «Об образовании в РФ», составляет 56 дней.

Указанное выше означает, что воспитатель организации социального обслуживания для детей полностью соответствует критериям отнесения его к педагогическим работникам со всеми вытекающими из этого основаниями. В том числе имеет право на получение длительного отпуска, предусмотренного ст. 335 ТК РФ.

Порядок предоставления подобного длительного отпуска (общие положения) регулируется Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее по тексту – Приказ № 644). Согласно данному документу длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации (*речь в данном случае идет о приказе по организации за подписью руководителя*) (п. 6 Приказа № 644). В соответствии с п. 7 Приказа № 644:

- за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность);

- за ними также сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

- во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

**Но самое главное:** для того, чтобы предоставить подобный отпуск необходимо в обязательном порядке руководствоваться п. 5 Приказа № 644. Согласно норме, включенной в данный пункт – *продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на*

---

<sup>7</sup> См.: Номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 (Раздел 1); Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

части, *продление на основании листка нетрудоспособности* в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, *предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности*, и другие вопросы, не предусмотренные Приказом № 644, определяются **коллективным договором**. Это означает, что, если в организации нет коллективного договора или эти вопросы не урегулированы коллективным договором (при его наличии) – предоставление подобного отпуска можно считать проблематичным, поскольку своим приказом работодатель в лице руководителя данный вопрос решать не вправе... Получается, что такое право у воспитателя есть, но реализовать он его не сможет до тех пор, пока указанные выше вопросы не будут решены на уровне коллективного договора. Например, если в колдоговоре этот отпуск предоставляется без оплаты, то работник не вправе претендовать на сохранение заработной платы в полном объеме или частично.

\*\*\*

**Вопрос:** Возможен ли выход сотрудника, находящегося в длительном отпуске (1 год) из этого отпуска, если на время отпуска сотрудника будет принят другой человек?

**Ответ:** В приказе № 644 вопрос о досрочном выходе из длительного отпуска не предусмотрен. Поэтому его необходимо решить на уровне коллективного договора. Таким образом, если такая возможность предусмотрена (или будет предусмотрена) в коллективном договоре, то для снятия всяческих проблем необходимо будет заключать срочный трудовой договор с работником, который будет выполнять работу временно находящегося в длительном отпуске воспитателя (*трудовой договор заключается на срок выполнения обязанностей временно отсутствующего работника*). При этом необходимо в тексте трудового договора в числе обязательных его условий указывать то, что действие заключенного срочного трудового договора прекращается с выходом работника, который отсутствовал в связи с нахождением в длительном отпуске. Это будет полностью соответствовать положениям ч. 3 ст. 79 ТК РФ.

\*\*\*

**Вопрос.** Имеет ли право на длительный отпуск сроком до 1 года заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ. Стаж педагогической работы более 30 лет.

**Ответ:** Согласно ст. 335 ТК РФ педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые

10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Однако **порядок** и условия предоставления такого отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования. В настоящее время по этому вопросу действует Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее по тексту – Порядок).

Согласно п.2 Порядка педагогические работники, замещающие должности, поименованные в **разделе I** номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утв. постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. N 678 (далее по тексту – Номенклатура) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

В разделе I Номенклатуры **не указана должность** заместителя директора **вообще**, значит, – и заместителя директора по учебно-воспитательной работе, в частности. Заместители руководителей (директоров, заведующих, начальников) указаны в **разделе II** Номенклатуры. Это означает, что заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ не имеет права на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Обращаем Ваше внимание на то, что *продолжительность* длительного отпуска, *очередность* его предоставления, *разделение* его на части, *продление* на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, *присоединение* длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, *предоставление* длительного отпуска, *работающим по совместительству*, *оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности*, и *другие вопросы*, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются **коллективным договором** (п. 5 Порядка). Следовательно, что если в коллективном договоре не предусмотрены указанные положения, то получение такого отпуска и теми лицами, которые занимают должности педагогических работников.

включенные в раздел I Номенклатуры, - будет проблематичным, поскольку они не регулируются Порядком.

\*\*\*

**Вопрос:** Какие отпуска предоставляются работникам, имеющим детей? Имеют ли они право на дополнительный отпуск, присоединяемый к основному?

**Ответ:** В соответствии со ст. 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации, многодетным родителям, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. То есть в случае если у работника трое или более детей, самому старшему из которых не исполнилось 12 лет, то при формировании графика отпусков такой работник имеет право на отпуск, в то время, в которое посчитает удобным для себя.

Кроме того, родитель имеющий двух и более детей в возрасте до 14 лет, в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ, имеет право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней один раз в год, если это предусмотрено в Коллективном договоре образовательной организации.

Дополнительный оплачиваемый отпуск для многодетных матерей не предусмотрен, но в Коллективном договоре может быть предусмотрен дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

\*\*\*

**Вопрос:** Прошу дать разъяснение о продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска заместителя заведующего по хозяйственной работе дошкольного образовательного учреждения в соответствии с ФЗ № 45-ФЗ от 01.03.2020 г. «О внесении изменений в статьи 51 и 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

**Ответ:** В случае, если в дошкольной организации в штатном расписании предусмотрено *структурное подразделение*, которое возглавляет заведующий по хозяйственной работе, то его заместитель имеет право на основной удлиненный ежегодный отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня.

Если в дошкольной образовательной организации **нет** такого структурного подразделения, а установлены только должности заведующего по хозяйственной работе и заместителя заведующего по хозяйственной работе, которые включены в штатное расписание (*без выделения в структурное подразделение*). Например, отдел по хозяйственной работе и т.п.), то данный работник имеет право на отпуск общей продолжительности

(28 календарных дней) и, возможно, – на дополнительный отпуск (отпуска) (за ненормированный рабочий день, за длительный стаж работы стаж и др.).

Согласно ч. 4 ст. 52 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.05.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 273) права и социальные гарантии, предусмотренные для *педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47* данного ФЗ, предоставляются **заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений образовательных организаций и их заместителям.**

Должности *педагогических работников* установлены «Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утв. Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 (далее – «Номенклатура»). В частности, в подразделе 2 Раздела II Номенклатуры указаны следующие должности заместителей: **заместитель руководителя (директора, *заведующего*, начальника, управляющего) структурного подразделения.**

В связи с этим, в соответствии с п. 3 ч. 5 ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ (в ред. от 25.05.20) указанные лица имеют право на основной ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ. В частности, работники, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II Номенклатуры (см. выше) имеют право на основной удлиненный ежегодный отпуск продолжительностью 42 календарных дня (см.: п. 3 Раздела I «Дошкольные образовательные организации») (см.: Приложение к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 (ред. от 07.04.2017)).

Однако, если должности *заведующего по хозяйственной работе* и его заместителя не выделены в структурное подразделение, то заместитель *заведующего по хозяйственной работе* не имеет права на основной удлиненный ежегодный отпуск. Он может иметь право только на дополнительный ежегодный отпуск, который прибавляется к основному согласно ч. 2 ст. 120 ТК РФ (например, за ненормированный рабочий день, за длительный стаж работы (по коллективному договору или локальному нормативному акту и др.).

Решить эту проблему (если Вы заинтересованы в предоставлении данному работнику удлиненного отпуска) можно следующим образом: внести изменения в штатное расписание дошкольной образовательной организации. Штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и численности организации. Этот документ содержит

перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, а также информацию о количестве штатных единиц. В случае принятия работодателем решения о изменении штатного расписания, в частности включения (формирования) соответствующего структурного подразделения, его переименования или конкретной должности, – необходимо издать приказ о внесении изменений в штатное расписание за подписью руководителя. Трудовое законодательство РФ не устанавливает сроков и частоты внесения изменений в штатное расписание в течение календарного года. Поэтому это можно сделать в любое время, указав в приказе дату, с которой изменения в штатное расписание вступают в силу.

\*\*\*

**Вопрос:** В школе работница уходит в декрет с 01.01.2021г., на время декретного отпуска (по срочному трудовому договору) будет принят с 11.01.2021г. другой новый работник. Но в ходе собеседования выясняется, что новый работник беременна (16 недель)! Может ли беременная работница, принятая по срочному трудовому договору на период нахождения в отпуске предыдущей работницы, доработать до конца учебного года (т.е. до 30 мая)? Она согласна написать в этом случае письменное согласие или заявление. Как правильно в этом случае оформить трудовые отношения, чтобы не нарушить закон, и чтобы учебный процесс пострадал минимально?

**Ответ:** В данном случае необходимо заключить с работницей, принимаемой на работу взамен ушедшей в отпуск по беременности и родам (и являющейся также беременной (4 месяца)), срочный трудовой договор на срок отпуска по беременности и родам, ушедшей в такой отпуск «старой» работницы (не указывая конкретных дат). Иными словами, сформулировать текст приказа следующим образом: «... на период нахождения учителя ФИО в отпуске по беременности и родам». Это означает, что трудовой договор заключается именно на срок отпуска по беременности и родам первой работницы.

По общему правилу данный отпуск предоставляется на срок 140 дней (70 дней до родов и 70 дней после родов = 20 недель). Он продлевается в случаях многоплодной беременности до 84 дней – при многоплодной беременности до родов и до 86 дней- в случае осложненных родов или до 110 дней – при рождении двух или более детей после родов с выплатой пособия. При этом отпуск по беременности и родам исчисляется *суммарно* и предоставляется женщине *полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов* (ст. 255 ТК РФ). Поэтому в зависимости от состояния первой работницы определяется срок трудового договора со



второй. Это при обычных условиях составит 20 недель. Трудовой договор можно заключить еще в декабре, но обязательно указать дату начала работы – 11.01.21 г., т.е. с момента начала выполнения обязанностей по данному договору новой работницей. По окончании действия данного трудового договора он прекращается по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора), если на работу выйдет первая работница, у которой истечет отпуск по беременности и родам. Но можно и продлить действие данного договора до окончания беременности второй работницы (если первая не выходит).

По действующему законодательству не допускается отказ в заключении трудового договора беременной женщине по мотиву её беременности (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). При этом в Вашем случае трудовой договор может быть заключен исключительно срочного характера, поскольку работница принимается на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (см.: ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Обратите внимание на то, что первая работница имеет право выйти на работу по окончании отпуска по беременности и родам даже в том случае, если не собирается это делать сейчас. И это может быть вызвано различными объективными обстоятельствами (смерть ребенка, возможность ухода за ребенком супругом или другими родственниками или другие обстоятельства). Кроме того, отпуск *по уходу за ребенком* предоставляется женщине исключительно по её письменному заявлению, которое она обязана подать работодателю (ч. 1 ст. 256 ТК РФ). А также: по заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ч.3 ст. 256 ТК РФ). Например, в условиях пандемии коронавируса работать дистанционно, если в школе возможно технически обеспечить такие условия.

Более того, с беременностью работницы, которую принимают на работу также может произойти все, что угодно. Она может быть прервана по независящим от женщины причинам (самопроизвольный аборт, например). Поэтому никакой вариант исключать нельзя.

В связи с этим, по общим правилам, работница (вторая) должна быть уволена по окончании действия заключенного с ней срочного трудового договора. Согласно ч. 3 ст. 261 ТК РФ допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и *невозможно* с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей 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.

Однако, если первая работница не выходит на работу (полностью или на условиях неполного рабочего времени с сохранением пособия по уходу за ребенком), то по правилам ч. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в *период беременности женщины* работодатель **обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки**, подтверждающей состояние беременности, **продлить срок действия трудового договора до окончания беременности**, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Следует также иметь в виду, что согласно п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (далее по тексту – «Постановление Пленума № 1») срочный трудовой договор **продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности** (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

Если до **окончания срока трудового договора** у женщины наступит право на предоставление отпуска по беременности и родам, то работодатель будет **обязан** ей его предоставить. И в случае рождения ребенка – увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в **день окончания отпуска по беременности и родам**. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (п. 27 (абз.4) п. 27 Постановления Пленума №1). К этим случаям относится и

выход на работу работника, на период отсутствия, которого, была принята данная работница. А если первая работница выходит на работу, то работодатель обязан (по письменному заявлению второй беременной) перевести ее на другую работу, на условиях, указанных выше.

С другой стороны, предоставление такого отпуска осуществляется на основании **заявления работницы** при предоставлении ею всех необходимых в этом случае медицинских документов. Поэтому она может и не воспользоваться данным правом (хотя я не думаю, что она настолько глупа). Тем более, в случае, если первая работница не выйдет на работу, даже на условиях неполного рабочего времени.

Поэтому Вы должны иметь в виду, что вторая работница может пойти в отпуск по беременности и родам (если первая не выходит или эту перевели на другую работу (вакантную). В этом случае она не обязана работать. Поэтому опять могут возникнуть проблемы с учебным процессом. Но выйти из положения можно выйти следующим образом: заключить с данной работницей гражданско-правовой договор об оказании образовательных услуг на период до окончания учебного года (этот договор заключается на время нахождения ее в отпуске по беременности и родам, но с указанием времени оказания услуг с учетом времени до окончания учебного года). Это можно сделать также исключительно **с согласия этой работницы**. В этой ситуации она не будет подлежать обязательному социальному страхованию и будет продолжать иметь право на получение пособия по беременности и родам. Однако Вы должны иметь в виду, что получив право на отпуск по беременности и родам, она может не захотеть заключить гражданско-правовой договор и учебный процесс снова может оказаться под вопросом... Но, как указывалось выше, отказать в заключении трудового договора Вы ей не можете, поскольку за это может последовать даже уголовная ответственность (см.: ст. 145 УК РФ). Однако, если у Вас есть еще одна кандидатура, отвечающая всем критериям (образование, квалификация, опыт работы и т.п.), то можно и отказать беременной в заключении трудового договора. Иными словами, главное, чтобы отказ не был связан с мотивом – беременность. Поэтому, если есть более опытный претендент (более квалифицированный и т.п.), то можно и не заключать данный трудовой договор, чтобы не иметь в последующем проблем.

## 1.8. Оплата труда (заработная плата)

**Вопрос:** Можно ли платить работникам образовательных учреждений, работающих в условиях, отклоняющихся от нормальных, заработную плату в размере МРОТ? Иными словами, могут ли такие работники получать не свыше МРОТ, когда они выполняют, например, сверхурочную работу, в выходные или праздничные дни и т.п.? Включаются ли в МРОТ надбавки и доплаты при этих условиях?

**Ответ:** Согласно ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Это буквально означает, что выплата МРОТ осуществляется при исполнении установленных норм труда (например, норм времени – при работе продолжительностью не свыше 40 часов в неделю, в частности). То есть – нормы труда служат для расчета количества выполняемой работы и времени её выполнения, трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ. Но в вопросе идет речь о том, что работники так или иначе перерабатывают установленные нормы – за счет выполнения сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные или нерабочие праздничные дни и т.д.

Следовательно, имеет место превышение норм труда в конкретных случаях. Законодатель на уровне ТК РФ не случайно установил особые правила оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (т.е. в таких, когда так или иначе, нормы перевыполняются или не выполняются). Например, сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере согласно ст. 152 ТК РФ. Или еще пример: при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по *вине работника* оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ч. 3 ст. 155 ТК РФ).

Таким образом, работник, получающий заработную плату в размере МРОТ, в случае если он полностью отработал норму труда, да еще ее перевыполнил (за счет сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные или нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий и должностей и т.п.), – не может получать заработную плату в размере МРОТ. Размер его заработной платы совершенно очевидно, что подтверждается указанной выше нормой ТК РФ, должен быть выше МРОТ.

Что касается трехстороннего Соглашения между правительством Ростовской области, Федерацией Профсоюза и союзом работодателей на 2020-2022 годы, которым установлено положение о том, что в состав МРОТ

не включаются доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (п. 2.4.2 Соглашения), то данное положение полностью соответствует, как ТК РФ, так и постановлениям Конституционного суда РФ, поэтому конкретные работодатели *не вправе его не выполнять*. Более того, не является проблемой то, что данный вопрос не получил отражения на уровне упоминаемого в проекте письма Постановления Правительства Ростовской области от 31.12.2015г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» (действующая редакция с изменениями от 30.12.2019г.). В связи с этим не лишним является обращение еще к одной норме ТК РФ, а именно на ст. 8 ТК РФ: нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Если отдельные работодатели не выполняют указанные положения действующего трудового законодательства, ссылаясь на свои локальные нормативные акты (положения об оплате труда), что противоречит указанному выше положению ТК РФ. В связи с чем такие положения не могут применяться в силу прямого указания федерального закона. И ни один нормативный правовой акт, включая локальный, не может противоречить ТК РФ (это прямо установлено ст. 5 ТК РФ).

Фактически речь идет о грубом нарушении действующего законодательства и социально-трудовых прав работников. В таком случае, я полагаю, необходимо руководствоваться нормами ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ о профсоюзах).

Так, согласно ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Аналогичная норма содержится и ФЗ о профсоюзах (ст. 19 закона).

Поэтому первичные профсоюзные организации вправе и должны воспользоваться предоставленным им законодательством возможность потребовать от руководителей соответствующих образовательных организаций выполнения соответствующих норм действующего трудового законодательства РФ.

\*\*\*

**Вопрос:** При увольнении с работником был произведен полный (с точки зрения работодателя) расчет, в который не включили стимулирующие выплаты за предыдущие месяцы. Законно ли это?

**Ответ:** Согласно ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата **всех сумм**, причитающихся работнику от работодателя, производится **в день увольнения работника**. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В действующем законодательстве имеется норма, которая позволяет защитить права работника, в случае невыполнения работодателем своих обязанностей, вытекающих из ч. 2 ст. 22, ст. 56, ст.130, ст. 132, ст. 138 ТК РФ и др.

Так, на основании положений ст. 236 ТК РФ на работодателе лежит обязанность возместить материальный ущерб, причиненный работнику за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Согласно данной норме, – при нарушении работодателем установленного срока причитающихся работнику выплат он обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

На основании изложенного, следует – если работодатель нарушил сроки выплаты стимулирующей выплаты за предыдущий период, то он **обязан** их уплатить с процентами согласно ст. 236 ТК РФ.

В случаях, если работодатель отказывается от исполнения своей обязанности, работнику надлежит обратиться в Рострудинспекцию или суд. Кроме того, согласно ч. 2 ст. 392 ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и

других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд **в течение одного года** со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении. И кроме того, трудовые споры могут предъявляться в суд по месту жительства истца, а не только по месту нахождения работодателя (ч. 6.2. ст. 29 ГПК РФ).

\*\*\*

**Вопрос:** В саду работает педагог дополнительного образования, для которого работа является основным местом работы. Оплата по договору составляет почасовая оплата за количество проведенных уроков. Средства для выплаты зарплаты таким сотрудникам сад получает от родителей (внебюджетные средства) за проведенные занятия.

Если занятия в апреле-мае не проводились, соответственно, дохода от занятий не поступило, как провести оплату за вынужденный простой педагогу дополнительного образования в детском саду?

**Ответ:** Оплата будет зависеть от того, какой договор заключен с данным педагогическим работником. Если с педагогом заключен трудовой договор (ТД), то за период нерабочих дней (апрель и до 11 мая включительно) за работником сохраняется средний заработок. Остальной период времени, если занятия не возобновились (из-за предупреждения распространения COVID-19), то оплата производится как при простое не по вине работника и работодателя: в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). Если заключен гражданско-правовой договор (ГПД), то оплата за период, когда занятия с обучающимися не проводились, **не сохраняется** (т.е. платить ничего не нужно).

Таким образом, возможны 2-а варианта:

**1-й вариант:** В случае, если с педагогом заключен трудовой договор, то за период нерабочих дней в связи с пандемией, вызванной COVID-19, за работником **полностью сохраняется его средний заработок**. Это было установлено еще указами Президента РФ от 25.03.20 № 206, от 02.04.20 № 239 и от 28.04.20 № 294 периоды с 30 марта до 11 мая (за исключением нерабочих праздничных дней объявлены *нерабочими днями с сохранением* за работниками **зарплатной платы** в связи с введением на территории Российской Федерации режима самоизоляции с целью предупреждения распространения коронавирусной инфекции (COVID-19)). Нерабочие праздничные дни, выпавшие в данный период работникам должны быть оплачены согласно ч. 4 ст. 112 ТК РФ (Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения

заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад)). При этом следует различать работников, на которых распространяется действие указов Президента РФ, включая другие подзаконные акты федерального и регионального уровня.<sup>8</sup> Они подразделяются на:

- тех, кто находится в режиме самоизоляции и не может по объективным причинам выполнять свои трудовые функции дистанционно;

- и тех, кто продолжает их выполнять дистанционно (например, педагогические и иные работники образовательных организаций) также находясь в режиме самоизоляции.

За теми работниками, которые не могут выполнять свои трудовые обязанности в указанный период согласно упомянутых выше указов Президента РФ сохраняется заработная плата (т.е. для них действует период нерабочих дней). Так, согласно Письму Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5 сотрудникам, **на которых распространяются** указы о нерабочих днях, нужно выплатить зарплату, предусмотренную трудовым договором. Она, как правило, включает в себя:

- должностной оклад;

- компенсационные надбавки и **стимулирующие выплаты**, если они установлены у работодателя (на предприятии или в организации. В данном конкретном случае – в детском саду: дошкольной образовательной организации).

В итоге работник (*в данном случае педагог дополнительного образования*) должен получить такую же оплату, какую имел бы, если бы полностью отработал нерабочие дни: выполнил норму рабочего времени при повременной оплате или норму труда при сдельной оплате. Источник финансирования в данном случае значения не имеет: это проблема работодателя. т.к. на лиц, находящихся в трудовых отношения распространяются все правовые гарантии, которые установлены трудовым законодательством РФ. Более того, если данная заработная плата не будет выплачена, то работодатель будет нести материальную ответственность в порядке ст. 236 ТК РФ (при этом ответственность наступает и без вины – фактически не имеет значения есть ли финансовые ресурсы у работодателя). Остальной период (май после 11 числа и до конца месяца) оплата производится по правилам ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если занятия не возобновились и дистанционно педагог не работал.

---

<sup>8</sup>Например, см.: распоряжения Губернатора РО от 27.03.2020 № 60 «О дополнительных мерах по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (2019-нCoV)» и др.



Также хотелось бы обратить внимание на то, что для педагогов дополнительного образования устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (п. 2.8.1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019)).

**2-й вариант:** По тексту вопроса ситуация очень похожа на заключенный с педагогом ГПД (гражданско-правовой договор) на оказание педагогических услуг. В случае заключения ГПД, на лиц, выполняющих условия данного договора (исполнителя дополнительных образовательных услуг) действия трудового законодательства *не распространяются*, и они не имеет права на сохранения заработной платы (а в данном случае – это не заработная плата, а вознаграждение за выполненные услуги); на отдых, включая отпуск и другие права и гарантии, установленные трудовым законодательством. Поэтому в период действия на территории Ростовской области временных ограничительных мер, предпринятых в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19), педагог дополнительного образования, заключивший ГПД вместо ТД, права на сохранение заработной платы в указанный период не имеет, к сожалению. Но, если заключен ТД, произведена запись в трудовую книжку, то указанные выше правила, не применяются и действует механизм, указанный в 1-ом варианте ответа на поступивший вопрос.

.....  
**Вопрос:** Подскажите, пожалуйста, надо ли в связи с повышением зарплаты на федеральном (региональном) уровне вносить изменения в коллективный договор или делать доп. соглашение с каждым работником?

**Ответ:** Любые акты федеральных или региональных органов исполнительной власти, как и федеральные законы или законы субъектов РФ В связи с этим необходимо обратиться к ст. 134 ТК РФ, согласно которой государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 1 указанной статьи). Поэтому принятие таких нормативных правовых актов (в силу их прямого действия) не требует каких-то изменений в коллективный или индивидуальный трудовой договор, поскольку никакого согласования: ни сторонам трудового договора, ни сторонам коллективного договора в этом случае делать не следует. Иными словами, *стороны никак не участвовали в принятии решения об индексации заработной платы*, поскольку индексация произошла помимо их воли. Это также подтверждается ч. 2 ст. 9 ТК РФ.

Так, на основании положения, содержащегося в указанной норме, коллективные договоры, трудовые договоры *не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.* Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они *не подлежат применению.* Это означает, что если в коллективном договоре указаны конкретные должностные оклады, которые меньше, установленных, например, Правительством РО, то все равно будут действовать размеры, которые указаны в данном постановлении Правительства РО. Кроме того, согласно ч. 5 ст. 57 ТК РФ невключение в трудовой договор каких-либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

С другой стороны, не возбраняется включать дополнительные права и обязанности работодателя в трудовые договоры, которые установлены соответствующими нормативными актами любого уровня (законами, подзаконными актами).

Тем не менее, если в образовательной организации действует положение об оплате труда, которое является приложением к коллективному договору (или вопросы оплаты труда урегулированы только коллективным договором), то целесообразно все-таки изменить его содержание в части размеров оплаты труда. Для этого необходимо:

- либо вновь создавать комиссию по коллективным переговорам и действовать в соответствии с нормами Гл. 6 ТК РФ;
- либо действовать в порядке, установленным коллективным договором (если такой порядок им предусмотрен) (см.: ст. 44 ТК РФ).

Если же в образовательной организации действует Положение об оплате труда (не являющееся приложением к коллективному договору), то рекомендуется внести в него изменения или принять новое. Но при этом согласно ст. 8 ТК РФ и ст. 135 ТК РФ для его вступления в юридическую силу, его нужно принять *с учетом мнения* представительного органа работников, т.е. в порядке ст. 372 ТК РФ.

Это означает, что для увеличения (индексации) заработной платы работников образовательных организаций РО необязательно менять коллективный договор или заключать дополнительные соглашения к заключенным трудовым договорам, если не потребуются менять условия оплаты труда работников в порядке, указанном выше.

Это означает, что для увеличения (индексации) заработной платы работников образовательных организаций РО необязательно менять коллективный договор или заключать дополнительные соглашения к заключенным трудовым договорам. На работниках это по сути никак не отражается. Но целесообразно это сделать в порядке, указанном выше.

\*\*\*

**Вопрос:** От кого и от чего зависит выплата персонального коэффициента руководителя, должен ли он платиться в летние месяцы?

**Ответ:** Выплата персонального коэффициента руководителю образовательной организации, прежде всего, зависит от субъекта, заключающего с ним трудовой договор (нанимателя).

Очевидно, в данном случае в этом качестве выступает Министерство просвещения Ростовской области. Размер и условия данной выплаты фиксируются в тексте заключаемого с руководителем трудового договора. Персональный коэффициент зависит от критериев, установленных данным трудовым договором и, возможно, от нормативных актов, принятых Минпросвещения РО.

А возможно, выплата подобного коэффициента предусмотрена в действующем в образовательной организации Положении об оплате труда или коллективном договоре (порядок принятия предусмотрен положениями ст. 135 ТК РФ). В этом случае, в данных правовых актах (локальном нормативном акте или акте договорного регулирования) устанавливаются условия выплаты соответствующей суммы персонального коэффициента. Но скорее всего, здесь речь идет о первом варианте.

Что касается сохранения данной доплаты в период летнего периода, то необходимо учитывать следующие обстоятельства:

1. Если директор находится в отпуске, то данная выплата учитывается в размере его среднего заработка (отпускных) согласно ст. 139 ТК РФ;
2. Если директор в летнее время продолжает работать, то данная выплата также включается в его заработную плату, поскольку является неотъемлемой его частью согласно положениям ч. 1 ст. 129 ТК РФ, о чем указывалось выше.

\*\*\*

**Вопрос:** Дайте разъяснение по вопросу возможности начисления компенсационных выплат за выслугу лет учителю за работу в Украине на основании Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся – мигрантов от 15 апреля 1994 г.

**Ответ:** Для того, чтобы разобраться, необходимо точно знать информацию по следующим вопросам:

**1.** Что имеется в виду по понятием «компенсационные выплаты за выслугу лет»? По своей сути доплаты за выслугу лет можно отнести к числу *стимулирующих* выплат, а не компенсационных. Более того, понятие «выслуга лет» применима только в отношении лиц, проходящих (проходивших) государственную или муниципальную службу. Например, см.: Приказ Генпрокуратуры России от 21.05.2012 N 213 «Об утверждении Положения о доплате за выслугу лет прокурорским работникам органов и учреждений прокуратуры Российской Федерации». Согласно данному документу право на получение доплаты за выслугу лет прокуроры имеют со дня назначения на должность, научные и **педагогические работники** – с момента присвоения классного чина прокурорского работника.

Для педагогических работников общеобразовательных организаций и иных образовательных организаций – подобные выплаты не устанавливаются, т.к. их трудовая деятельность не называется «службой». Для них возможно установление соответствующих доплат или надбавок за *педагогический стаж* работы. Однако подобные выплаты не устанавливаются на федеральном уровне (подобные выплаты также относятся к числу стимулирующих). Они возможны в рамках субъектов РФ, муниципальных образований, коллективных договоров и локальных нормативных актов. Исключение составляют случаи, когда педагогический стаж признается в РФ лицам, которые признаны гражданами РФ в соответствии с ч. 1 ст. 4 ФКЗ от 21 марта 2014 года N 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя», а также лицам, которые являются постоянно проживавшими на день принятия на территории Республики Крым или на территории города федерального значения Севастополя гражданами Российской Федерации, периоды работы в должностях педагогических и научно-педагогических работников в организациях, осуществлявших образовательную деятельность на территории Украины, засчитываются в стаж педагогической работы (см.: ч. 1 ст. 7 Федеральный закон от 05.05.2014 N 84-ФЗ (ред. от 26.07.2019)).

**2.** Что касается работы на Украине, то здесь также следует уточнить: в каком качестве учитель работал на территории этого государства? В какой период? Являлся ли он трудовым мигрантом, чтобы претендовать на включение педагогического стажа на Украине в трудовой стаж в России? Следует уточнить то обстоятельство, что распространение

Соглашения от 15.04.1994 (ред. от 25.11.2005) «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» касается именно работников-мигрантов. Таковыми признаются – лица, постоянно проживающие на территории Стороны выезда, которые на законном основании занимаются оплачиваемой деятельностью в Стороне трудоустройства. Иными словами, чтобы применить положения ст. 4 о том, «трудовой стаж, включая стаж на льготных основаниях и по специальности, взаимно признается Сторонами» указанного Соглашения, необходимо, чтобы учитель был трудовым мигрантом (чтобы применять в отношении условного учителя данный документ, следует иметь ситуацию, при которой учитель (гражданин России) выехал на Украину с целью выполнения оплачиваемой работы и теперь опять проживает в РФ).

О том, что Украина вышла из данного Соглашения, сведений нет (по информационно-правовым источникам). Однако по официальному сообщению МИД РФ 01.04.2019 г. было прекращено действие Договора о дружбе, сотрудничестве и партнерстве между Украиной и РФ. Но из СНГ Украина так и не вышла, хотя и при подписании Договора стран СНГ от 24.09.1993 «О создании Экономического союза» Украина приняла на себя только часть обязательств и вступила в Союз в качестве ассоциированного члена.

\*\*\*

**Вопрос.** Может ли учительский час платных образовательных услуг стоить 130 рублей? Мы получили заработную плату, но не видели свои доп. соглашения к трудовому договору, не знаем за что начисляется заработная плата.

**Ответ:** В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» не считается совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год. Поэтому для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Трудовой кодекс РФ *размеры* оплаты за час работы на условиях почасовой оплаты труда не устанавливает. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются учреждением самостоятельно, в том числе и образовательной организацией. Поэтому такая сумма вполне может служить в качестве оплаты за один час работы педагога. Поэтому выход один – попробовать изменить эту сумму в сторону увеличения либо в локальном нормативном акте организации (подобный акт принимается с

учетом мнения соответствующего представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ), либо в коллективном договоре установить её минимальный показатель. Свою активность в этом вопросе может проявить, действующая в Вашей организации первичная профсоюзная организация.

В отношении того, что вы не знаете, какую заработную плату получаете, то этот вопрос урегулирован в ТК РФ в ст. 136 ТК РФ. В соответствии с указанной нормой при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.<sup>9</sup>

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (иными словами, с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации).

Указанное выше означает, что Вы, как и любой работник вправе потребовать выдачи Вам расчетного листка и тем самым узнать всю указанную информацию. За непредоставление расчетных листов работодатель может понести административную ответственность в виде штрафа согласно ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ).

Если вы не подписывали никакие дополнительные соглашения к трудовому договору, то считайте, что их нет (соглашение не может быть заключено только одной стороной, на то оно и **соглашение**, поэтому должно быть заключено и работником, и работодателем). Но вы в праве потребовать их предоставления, если таковые имеются, но не подписаны работником (работниками). С любым документом, касающимся трудовой деятельности работника, в том числе и оплаты его труда, работодатель обязан знакомить работника по росписи. Это обусловлено общими обязанностями любого работодателя, в том числе и образовательной организации. Так, согласно ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан, в том числе:

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

.....

---

<sup>9</sup> Ч. 1 ст. 136 ТК РФ.

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью

и исполнять иные обязанности, указанные в данной норме.

**Вопрос:** Работники (сторожа) были уволены по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников). При увольнении им было выплачено:

- заработок за февраль месяц;
- компенсация за неиспользованный отпуск;
- выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Как правильно в данном случае рассчитать им средний заработок для выходного пособия?

**Ответ:** Согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ при увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ за работниками также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с **зачетом выходного пособия**) (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). Фактически согласно указанной норме ТК РФ работникам полагается: компенсация за неиспользованный отпуск + 2 средних заработка (сохраненный средний заработок за март + выходное пособие). О порядке выплаты сохраненного среднего заработка см.: ниже.

Порядок исчисления среднего заработка определяется по правилам ст. 139 ТК РФ. Согласно данной норме **при любом режиме работы** расчет средней заработной платы работника производится исходя из **фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев**, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период, например, с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно) (ч. 3 ст. 139 ТК РФ). По общему правилу, день увольнения – последний день работы (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).

Средний дневной заработок для **оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска** исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ч. 4 ст. 139 ТК

РФ).<sup>10</sup>

Для расчета среднего заработка имеет значение: на полной ставке работали у сторожа или они трудились на условиях неполного рабочего времени (например, на 0,5 ставки). Поэтому для соответствующих расчетов имеет значение не данные производственного календаря, а фактически отработанное время соответствующими работниками. Более того, они могли работать в выходные или нерабочие праздничные дни. В этом случае – оплата их труда должна была производиться по правилам ст. 152 ТК РФ. В частности, работа в выходной или нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад (должностной оклад), - **в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада)**, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась *в пределах месячной нормы рабочего* времени, и **в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада)**, если работа производилась *сверх месячной нормы рабочего* времени.

В соответствии с ч. 2 ст. 178 ТК РФ **в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется** за уволенным по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работником **в течение третьего месяца** со дня увольнения **по решению органа службы занятости** населения при условии, *если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен*. Но здесь имеются определенные нюансы, о которых следует знать. В частности, часть 2 ст. 178 ТК РФ не предусматривает каких-либо исключений для работников, за которыми сохраняется средний заработок за третий месяц после увольнения. Однако данная выплата является мерой социальной защиты безработных граждан. Определение безработного гражданина содержится в п. 1 ст. 3 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. В силу п. 3 ст. 3 указанного Закона безработными не могут быть признаны граждане, которым назначена страховая пенсия по старости (в том числе досрочно).

\*\*\*\*\*

---

<sup>10</sup>Кроме того, для исчисления среднего заработка работников следует руководствоваться положениями Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 10.12.2016) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".



**Вопрос:** Педагогическим работникам Казачьего кадетского корпуса понизили заработную плату. Поэтому работники Казачьего кадетского корпуса получают заработную плату в меньшем размере, чем работники других образовательных организаций Ростовской области, на которых распространяется Постановление РО № 765. Правильно ли это?

**Ответ:** Действующим трудовым законодательством прямо запрещена дискриминация в сфере труда. Так, в соответствии с положениями ч. 2 ст. 3 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, *а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника*. Более того, согласно ч. 2 ст. 131 ТК РФ запрещается какая бы то ни было дискриминация *при установлении и изменении условий оплаты труда*. В данном же случае имеется прямая дискриминация при изменении условий оплаты труда работников Казачьего кадетского корпуса, что не может быть признано допустимым и обоснованным. Тем более, что нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента России, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти (ст. 5 ТК РФ). Поэтому условия оплаты труда, введенные органом исполнительной власти Ростовской области в отношении изменения системы оплаты труда работников Кадетского корпуса не могут применяться в силу нарушения положений указанных выше положений ст. 5 ТК РФ.

В соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год»<sup>11</sup> зафиксировано, что одним из принципов формирования условий оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях является – *недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты*

---

<sup>11</sup> Утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 года, протокол № 11.

*труда* работников государственных и муниципальных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Следовательно, сложившаяся ситуация не может быть признана законной и обоснованной.

Согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором 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 (ч. 2 ст. 135 ТК РФ).

Это означает, что в каждой конкретной образовательной организации Ростовской области (как и в образовательных организациях других субъектов РФ), включая кадетский корпус, – в обязательном порядке должна быть установлена соответствующая система оплаты труда, либо на уровне коллективного договора, либо на уровне локального нормативного акта. Поэтому согласно установленной системе оплаты труда в кадетском корпусе, заработная плата конкретному работнику фиксируется в заключенном с ним трудовом договоре. Изменение её размеров, тем более в сторону уменьшения, не может быть осуществлена без письменного соглашения между работником и работодателем (см.: ст. 72 ТК РФ). Исключения из данного правила допускаются только в особых случаях. Например, такое изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается по причинам, связанным с изменением *организационных или технологических условий труда* (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (ст. 74 ТК РФ). Более того, 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 до введения данных изменений (см.: ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Кроме того, Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (далее – Единые рекомендации). Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, **органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации** и органами местного самоуправления при определении объемов финансового обеспечения деятельности государственных и муниципальных учреждений, в том числе в сфере здравоохранения, **образования**, науки, культуры (см.: указанные выше рекомендации на 2020 год). В этой связи нельзя не признать нарушением положений ТК РФ (ст. 135 ТК РФ), установленной системы оплаты труда в постановлении Правительства РО № 442.

Совершенно очевидно, что ситуация, связанная со снижением заработной платы в связи с принятием Постановления правительства РО № 442, никак не может быть обусловлена изменениями организационных или технологических условия труда конкретного работодателя и нарушает положения ст. 135 ТК РФ. Поэтому непонятно по какой причине в кадетском корпусе была снижена заработная плата работников, если её снижение было вызвано нормативным правовым актом, который противоречит трудовому законодательству РФ и решениям Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Остается также открытым вопрос снижения заработной платы и его возможной обусловленностью заключением дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками кадетского корпуса, и добровольным подписанием указанных соглашений работниками. Из этого следует, что если работники не подписывали подобных соглашений, то и снижать им заработную плату не было никаких оснований.

На основании изложенного сообщаем, что по нашему мнению Постановление правительства РО № 442 от 28.06.2019:

**а)** ущемляет права работников кадетского корпуса на справедливые условия оплаты труда и нарушает принцип запрещения дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (дискриминирующий признак – подчинение кадетского корпуса Департаменту по делам казачества и кадетских учебных заведений Ростовской области, поскольку для других образовательных организаций РО, не входящих в сферу компетенции данного ведомства, условия оплаты труда более благоприятные для тех же категорий работников);

б) снижать заработную плату работников кадетского корпуса не было никаких оснований в силу принятия соответствующим органом исполнительной власти Постановления, которое противоречит ТК РФ.

.....

**Вопрос:** Работник отказывается получать заработную плату на карту. Однако, на данный момент работник получает наличными заработную плату. Для этого в МАУ «ЦБО» ввели 0,25 ставки кассира. Денежные средства получает завхоз МБОУ ДО в банке, привозят бухгалтера в учреждение выдают заработную плату в кабинете руководителя.

Имеются ли законные основания отказа работнику в получении заработной платы наличными?

**Ответ:** В данной ситуации, к сожалению, нет законных оснований для отказа в выплате заработной платы даже единственному работнику наличными денежными купюрами.

Однако имеется следующий вариант для исправления данной ситуации: заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с данным работником о том, что выплата заработной платы ему осуществляется на банковскую карту. Но если он (она) будет настаивать на получении зарплаты денежными купюрами в месте выполнения работы, отказать ему (ей) в выплате заработной платы наличными не представляется возможным.

Для того, чтобы избежать подобной ситуации впредь, необходимо в трудовых договорах предусматривать условие о выплате заработной платы на банковскую карту. Также данное условие рекомендуется устанавливать в коллективном договоре.

Это обусловлено следующими обстоятельствами:

В соответствии с положениями ч. 1 ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Согласно ч. 3 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы **либо** переводится в кредитную организацию, *указанную в заявлении работника*, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

В свое время по этому поводу Минтруд России в своем письме таким образом разъяснил данную ситуацию: «...из смысла ст. 136 ТК РФ, для того чтобы выплата заработной платы в порядке безналичного расчета являлась правомерной, необходимо соблюдение следующих условий:

- условия перечисления заработной платы на банковский счет предусмотрены в коллективном или трудовом договоре;
- наличие договора банковского счета;

- указание работником счета, на который работодатель будет перечислять заработную плату работника.

Обязать работника получать заработную плату в безналичной форме работодатель не вправе» (См.: письмо Минтруда России от 20.03.2015 N 14-1/ООГ-1830) от 20 марта 2015 г. N 14-1/ООГ-1830).

Таким образом, трудовое законодательство закрепляет два возможных (альтернативных) места выплаты работнику заработной платы, при этом ТК РФ не устанавливает, что какая-либо из сторон трудового договора имеет право в одностороннем порядке его определять. Как указано выше, порядок выплаты заработной платы должен быть зафиксирован *либо* в коллективном договоре, *либо* в трудовом договоре.

Изменить условия трудового договора можно только по взаимному согласию сторон (ст. 72 ТК РФ), а условия коллективного договора – в порядке, предусмотренном коллективным договором *либо* в порядке, предусмотренном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

В данной конфликтной ситуации по отношению к работнику, о котором идет речь в вопросе, не рекомендуется данное условие предусмотреть только в коллективном договоре. Более того, необходимо данный порядок (о выплате заработной платы на банковскую карту) предусматривать и в каждом трудовом договоре (со всеми работниками), чтобы избежать различных трактовок положений ч. 3 ст. 136 ТК РФ (органами Федеральной инспекции труда, прокуратуры или судами). Основание для включения данного условия в текст трудового договора имеется. Так, ч. 2 ст. 57 ТК РФ устанавливает среди обязательных условий трудового договора – *условия оплаты труда* (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). Поэтому в числе этих условий целесообразно указывать и способ выплаты заработной платы.

Кроме того, следует иметь в виду, что в редакциях ч. 3 ст. 136 ТК РФ от 04.11.2014 N 333-ФЗ и от 26.07.2019 N 231-ФЗ законодатель дополнил эту часть статью следующим положением: «Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы».

Как разъяснил этот вопрос Роструд РФ (см.: Информация Федеральной службы по труду и занятости от 25 марта 2019 г.):

«Если работник не сообщил работодателю реквизиты банковского счёта при заключении трудового договора, не запрещено предлагать ему другие

банки для перечисления заработной платы. Работодатель вправе оказывать содействие работнику по передаче личной информации в выбранный им банк для открытия банковского счета для последующего зачисления заработной платы. Не допускается навязывать работнику конкретные банки, в том числе под угрозой расторжения трудового договора или иных неблагоприятных последствий. Возникшая у работодателя необходимость выбрать банк не может рассматриваться как единственная для работника возможность получения заработной платы. Запрещается вводить работника в заблуждении относительно порядка получения заработной платы посредством сообщений о единственном банке, в который может быть переведена его заработная плата».

Кроме того, Конституционный суд РФ также высказался по этому поводу. Он отметил следующее: «Часть третья статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации представляет собой гарантию реализации закрепленного названным Кодексом (статьи 2, 21, 22 и 56) права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, направлена на обеспечение *согласования интересов сторон трудового договора* при определении правил выплаты заработной платы и на создание условий беспрепятственного ее получения работником *удобным для него способом*, что соответствует положениям Конвенции МОТ N 95 1949 года «Относительно защиты заработной платы» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 3 января 1961 года» (см.: Определение от 21.04.2005 № 143-О).

Из вопроса непонятно – есть ли бухгалтер в учреждении? Полагаю, что такой работник должен быть. Поэтому логичнее вменить ему (с его согласия) условия о получении денежных средств из банка для выплаты заработной платы работникам наличными. Для этого нужно включить данное условие в текст трудового договора с работающим бухгалтером. И для исключения каких-либо проблем – индивидуальный договор о материальной ответственности (с ним же). Это предусматривается Перечнями должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договорами о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (См.: Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»). Там, в частности, включены должности

кассиров, контролеров, кассиров-контролеров (в том числе старших), а также *других работников*, выполняющих обязанности кассиров (контролеров). Кроме того, там указаны *работы по приему и выплате всех видов платежей*. Поэтому это может быть любой работник, кому доверяет руководитель МБОУ ДО: получить деньги в банке и выплатить их «упрямому» работнику (но и в этом случае необходимо заключить договор о материальной ответственности – Типовая форма данного договора утверждена указанным выше постановлением Минтруда РФ № 85). В связи с этим, не нужно тратить 25% ставки кассира (исключив его должность из штатного расписания). А работнику, который будет выполнять функции по получению и выплате заработной платы единственному работнику, доплачивать за совмещение профессий в соответствии с положениями ст. 60.2 ТК РФ. В этом случае доплата за совмещение профессий устанавливается *по соглашению сторон* трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Это означает, что можно договориться на любую сумму оплаты, не руководствуясь какими-либо частями оклада кассира (тем более, что должность его из штатного расписания будет исключена). Поэтому, например, можно за это платить 2 тыс. руб. за то, что 2 раза в месяц работник поедет в банк, получит деньги и по ведомости выдаст её работнику под роспись.

Если же штатном расписании Вам целесообразно сохранить штатную единицу кассира, то все равно не обязательно платить 0,25 его оклада. Можно платить любую сумму, о которой вы договоритесь с работником, который согласится выполнять подобные функции. Так можно избежать излишних расходов.

\*\*\*

**Вопрос:** Имеются ли законные основания доплаты председателю первичной профсоюзной организации и в каких размерах? Работодатель не против.

**Ответ:** Формально ничто не мешает работодателю устанавливать доплаты к заработной плате или премировать работника-лидера профсоюзной организации. В частности, нормы ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах») не содержит никаких запретов и ограничений в отношении профсоюзных лидеров, которые бы не позволяли возглавлять профсоюз руководителям или заместителям организаций, или поощрять их (а также других работников, возглавляющих профорганизацию) за выполнение функций представителей работников.

Но по сути – это является завуалированным подкупом руководителя профорганизации. Поскольку, соответствующее поощрение со стороны работодателя руководителя профорганизации может стать мотивом, когда от или иной руководитель профсоюзной организации будет действовать в интересах работодателя, а не работников. А это, собственно, противоречит понятию «профсоюз», которым понимается –добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (п. 1 ст. 2 ФЗ «О профсоюзах»).

Однако доказать, что мотивом для премирования или повышенной заработной платы был отказ от требований в пользу работников, практически невозможно, и в правоприменительной практике не известны случаи, когда такого рода коррупционные действия были бы поводом для привлечения их участников к ответственности<sup>12</sup> и т.п.).

Поэтому, что несмотря на отсутствие запретов, нужно воздерживаться от подобной практики. И лучше соответствующие доплаты устанавливать за критерии, которые не связаны с профсоюзной деятельностью (за высокие достижения в труде, за качественное выполнение трудовых обязанностей и т.п., т.е. те, которые установлены действующим в организации Положением об оплате труда. Возможно установление персональной надбавки или доплаты в рамках ст. 191 ТК РФ, когда поощрение за труд осуществляется на основе личной оценки (руководителем организации) труда конкретного работника, в том числе, и профлидера. Для этого не существует каких-либо ограничений в размерах подобного поощрения.

Еще один выход: в коллективном договоре предусмотреть установление доплаты неосвобожденному от основной работы профлидеру в размере, который соотносится с размером оплаты руководителя. Например, в размере 20 % (любой показатель) от размера заработной платы директора (заведующего). И обосновать её необходимостью повышения роли и значения профорганизации, стимулирования его к более активной

---

<sup>12</sup>По этому поводу известные ученые- специалисты в области трудового права пишут о необходимости установить запрет на поощрение руководителей профорганизаций со стороны работодателей, когда поощрение с их стороны обусловлено именно тем, что вызвано причиной руководства данной организацией. См., например: Лютов Н.Л. Коррупционный потенциал законодательства о профсоюзах. // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4.



деятельностью по защите интересов работников или ещё какими-то иными обоснованиями. Поскольку, как я уже указывала выше, запретов на подобные действия действующее законодательство не устанавливает. Так, по крайней мере, доплаты не будут носить такой явный характер.

\*\*\*

**Вопрос:** Подскажите, как выстроить диалог с руководителем, чтобы обеспечить себе достойную оплату труда?

**Ответ:** К сожалению, построение диалога с руководителем не регулируется нормами действующего законодательства. Поэтому могу дать лишь общий совет, если все же обратиться к нормам права. Профсоюз согласно ч. 1 ст. 2 ФЗ № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» представляет собой добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, **создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.**

Поэтому, если Вы сами по каким-либо причинам не можете урегулировать данные вопросы непосредственно, то можете обратиться за защитой своих прав и интересов к руководителю первичной профорганизации, которая функционирует в Вашей школе (устно или письменно). В ваших интересах профсоюзный лидер вправе вступить в переговоры с представителем работодателя (руководителем образовательной организации). Но имейте в виду, что обеспечение достойной оплаты труда именно Вам, если другие преподаватели (учителя) будут получать менее «достойную заработную плату», будет неправомерным, и руководитель за подобные действия также может быть привлечен к административной ответственности. В сфере оплаты труда действуют следующие принципы, которые лежат в основе юридических норм, регулирующих вопросы оплаты труда, закрепленные в ст. 132 ТК РФ:

- заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

- запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

\*\*\*

**Вопрос:** В детском саду открыты дежурные группы с 1 июня. После сдачи анализов на коронавирус, у работника обнаружен положительный результат. Всех отправили на самоизоляцию. Что должен написать

заведующий в приказе по оплате работников на время самоизоляции? 65+ - находятся на больничных, а такие как няня, кладовщик и др.

**Ответ:** В данном случае вопрос о заработной плате указанным в вопросе лицам не стоит, поскольку они должны находиться на карантине в связи с контактами с инфицированным коронавирусом (COVID-19) работником. Поэтому в образовательной организации должен быть издан приказ (распоряжение) о том, что конкретные лица отстраняются от работы в связи с карантином по причине контактов с лицом, инфицированным (или больным) коронавирусом. В период их изоляции (карантина) им заработная плата не начисляется, а в этот период они подлежат обязательному социальному страхованию.

Аргументы (обоснование): В соответствии с ч. 6 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" пособие по временной нетрудоспособности в случае карантина выплачивается застрахованному лицу, **которое контактировало с инфекционным больным** или у которого выявлено бактерионосительство, за все время его отстранения от работы в связи с карантином.

Кроме того, если мы обратимся к ТК РФ, то согласно ч. 1 ст. 76 Кодекса установлено, что работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, **другими федеральными** законами. Другой федеральный закон в данном случае – это ФЗ от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения". В соответствии с ч. 1 ст. 33 указанного Закона: «Больные инфекционными заболеваниями, лица с подозрением на такие заболевания и **контактировавшие с больными инфекционными заболеваниями лица**, а также лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных болезней, подлежат лабораторному обследованию и медицинскому наблюдению или лечению и в случае, если они представляют опасность для окружающих, обязательной госпитализации или изоляции **в порядке**, установленном законодательством Российской Федерации». **Данный порядок** определен утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30.04.2020МР 3.1.0175-20. Изменения N 1 в МР 3.1.0170-20 "Эпидемиология и профилактика COVID-19. Методические рекомендации". В Пункте 4.3.3. указано: «**Все контактировавшие с больным COVID-19 лица должны быть изолированы на срок 14 дней с проведением 2-х кратного лабораторного исследования материала.** Допускается изоляция в домашних

условиях (при отсутствии эпидемиологических рисков для окружающих) с организацией динамического медицинского наблюдения».

Следовательно, лица, контактировавшие в больным, должны подлежать **карантину (изоляции с целью предупреждения распространения заболевания)**. Самоизоляция и карантин – понятия разные. Карантин человек обязан соблюдать в том случае, если это ему прописал врач соответствующей медицинской организации. Иного быть не может, т.к. это решение должно было состояться после выявления коронавируса у упоминаемого Вами сотрудника. Следовательно, они должны находиться на карантине по причине контакта с заболевшим сотрудником и иметь на руках листки временной нетрудоспособности (больничные листы). Оплата их производится в соответствии с действующим законодательством - с 1-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета ФСС РФ, а не работодателя. размер пособия зависит от продолжительности страхового стажа работника:

- при страховом стаже 8 и более лет - 100% среднего заработка;
- при страховом стаже от 5 до 8 лет - 80% среднего заработка;
- при страховом стаже до 5 лет - 60% среднего заработка

В данном случае их не нужно путать с лицами старше 65-ти лет и находящимися на самоизоляции (без причин контактов с распространителями коронавируса, т.к. самоизоляция в данном случае является профилактической мерой – для защиты их здоровья, а не для защиты от них возможных контактеров). Им не прописывает изоляцию врач, а они добровольно избегают контактов с другими людьми по причине того, что по возрасту входят в группу лиц, которые подвержены заболеванию. В отношении данных лиц действует Постановление Правительства РФ от 01.04.2020 N 402 (ред. от 15.05.2020) "Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше". Правила распространяются на застрахованных лиц, соблюдающих режим самоизоляции по месту жительства либо месту пребывания, фактического нахождения (т.е. не в связи с карантином (заболеванием или контактами с заболевшими))

Более того, данную ситуацию нельзя путать с периодами нерабочих дней, которые на территории РФ продлились до 11 мая 2020 г. **включительно** и за работниками сохранялась заработная плата (не больными (здоровыми) работниками, которым запрещалось выполнять свои трудовые обязанности в связи с тяжелой эпидемиологической обстановкой и которые были объявлены, прежде всего, соответствующими указами

Президента РФ (Указ Президента РФ от 25.03.2020 N 206 "Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней"; Указ Президента РФ от 02.04.2020 N 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" и др.).

Поэтому сохранять заработную плату в период изоляции работников, контактировавшим с заболевшим (инфицированным) сотрудником не следует.

\*\*\*

**Вопрос:** На тех сотрудников детского сада, которые контактировали с носителем COVID-19 выдали предписание Роспотребнадзора на карантин 2 недели. Часть сотрудников в контакте не были. Как этим сотрудникам производить оплату?

**Ответ:** Если работа детского сада не приостановлена в целом (работа дежурных групп), и работники продолжают свою работу по соответствующему графику, то им начисляется заработная плата согласно Положению об оплате труда (которое действует в данном детском саду), действующему коллективному договору и условиям заключенных с ними трудовых договоров. Если работа детского сада приостановлена Роспотребнадзором, в связи с чем работники не могут выполнять свои трудовые обязанности, то они сохраняют свою заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

В данном случае перед нами ситуация, когда работники могут работать, и работодатель не против их работы, но по объективным причинам – обе стороны не вправе выполнять свои обычные функции, а работники должны находиться вне границ образовательной организации (детского сада) по решению соответствующего органа (Роспотребнадзора в данном случае). Очевидно, по этому вопросу имеется соответствующее предписание данного органа.

В настоящее время (июнь месяц 2020 года) на территории РФ, включая Ростовскую область, не применяются правила о *нерабочих днях (кроме 24 июня и 1 июля)*,<sup>13</sup> которые были предусмотрены упоминаемыми ранее указами Президента РФ и другими подзаконными актами, когда за неработающими работниками сохранялась средняя заработная плата в связи с предупреждением распространения COVID-19. В связи с этим, на срок

---

<sup>13</sup>Указ Президента РФ от 29.05.2020 N 345 "О проведении военных парадов и артиллерийского салюта в ознаменование 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941 - 1945 годов и Парада Победы 24 июня 1945 г." и по Закону РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 N 1-ФКЗ 01 июля необходимо освободить сотрудников от работы с сохранением средней заработной платы.

временной невозможности выполнять свои трудовые обязанности за работниками, по общему правилу, не должна сохраняться заработная плата в полном объеме.

Дело в том, что в данном случае можно применить положения, которые связаны с *простоем* не по вине работника и работодателя. Так, в соответствии с положениями ТК РФ, – время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ). Хотелось бы, конечно, применить в данном случае другую норму, а именно – ст. 220 ТК РФ (ч. 3), согласно которой на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или **временным запретом деятельности** в соответствии с законодательством РФ вследствие **нарушения государственных нормативных требований охраны труда** не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и *средний заработок*. Однако, к сожалению, в данном случае нет случая нарушения требований охраны труда со стороны работодателя (детского сада) и последовавшим за ним решения о приостановлении работы организации. Поэтому эту норму применить нельзя. Об ином решении, насколько мне известно, наши региональные власти не побеспокоились.

Чтобы исключить впоследствии таких ситуаций, **необходимо** этот вопрос закрепить непосредственно в тексте заключаемых в образовательных организациях **коллективных договорах** и предусмотреть там сохранение среднего заработка работников в случаях приостановки деятельности организаций в связи с выявлением инфицированных работников для тех, кто не контактировал с ними. Было бы целесообразно установить такое условие для любых случаев, когда работники лишились возможности работы по обстоятельствам, которые вызваны экстраординарными ситуациями, (эпидемиями, катастрофами и др. негативными обстоятельствами): на всякий случай, тем более, что грядет «вторая волна» эпидемии по прогнозам медиков. Это нужно сделать незамедлительно, поскольку в ТК РФ есть достаточно «неприятная» для работников норма: согласно п. 7 ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, **эпидемия** и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Поэтому в настоящее время необходимо издать приказ (распоряжение) по организации, где указать, что работа дежурных групп в соответствующей дошкольной организации, разрешенная в соответствии с постановлением Правительства РО от 05.04.20 № 272 (в редакции от 4 июня 2020 года постановления Правительства РО № 516) приостановлена на период – указать период) в соответствии с распоряжением (предписанием) Роспотребнадзора РО на срок \_\_\_\_\_ (указать срок простоя). Указанное время объявить периодом вынужденного простоя. Работникам, которые не могут выполнять свои трудовые обязанности и не находящимся на карантине, в период простоя сохранить заработную плату в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ.

\*\*\*

**Вопрос.** Положено ли выплатить педагогическим работникам стимулирующие выплаты (результативность за качество) за апрель, май в режиме дистанционного обучения?

**Ответ:** Да, положено.

Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата работников состоит из трех элементов, включающих – вознаграждение за труд (как правило, это оклад или тарифная ставка и т.п.), которое представляет собой основную часть заработной платы; компенсационных и стимулирующих выплат (дополнительная часть заработной платы). Поэтому стимулирующие выплаты – это неотъемлемая часть заработной платы работника.

В период самоизоляции (см.: указы Президента РФ от 25.03.20 № 206, от 02.04.20 № 239 и от 28.04.20 № 294 периоды с 30 марта до 11 мая (за исключением нерабочих праздничных дней были объявлены *нерабочими днями с сохранением* за работниками **заработной платы** в связи с введением на территории Российской Федерации режима самоизоляции с целью предупреждения распространения коронавирусной инфекции (COVID-19). До настоящего времени период самоизоляции для работников образовательных организаций на территории Ростовской области продолжает действовать. Поэтому педагоги работают с обучающимися удаленно. Это означает, что они продолжают свою работу. Обращаю Ваше внимание на то, что в период самоизоляции на уровне Российской Федерации (до 11 мая 2020 года) за теми работниками, которые *не могут выполнять свои трудовые обязанности* в указанный период согласно упомянутых выше указов Президента РФ сохраняется заработная плата (т.е. для них действует период нерабочих дней). Так, согласно Письму Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5 «Сотрудникам, **на которых распространяются** указы о нерабочих днях,

нужно выплатить зарплату, предусмотренную трудовым договором. Она, как правило, включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные надбавки и **стимулирующие выплаты**, если они установлены на предприятии.

В итоге сотрудник должен получить такую же оплату, какую имел бы, если бы полностью отработал нерабочие дни: выполнил норму рабочего времени при повременной оплате или норму труда при сдельной оплате».

Напротив, педагогические работники продолжали и продолжают выполнять установленную им трудовыми договорами работу – только удаленно (дистанционно). И указанный период для них являлся и является обычными *рабочими днями*. По этому поводу Минтруд России разъяснил, что если организация продолжает свою деятельность, она оплачивает сотрудникам этот период в *обычном размере*. Более того, работодатель *может самостоятельно установить повышенную оплату* (см.: *Информация Минтруда России от 02.04.2020* (<https://rosmintrud.ru/employment/54>)). Поэтому работники должны получить **не только оклады** по занимаемым должностям, но и **стимулирующие выплаты** (за качество).

В противном случае действия работодателя можно квалифицировать – как невыплату заработной платы в полном объеме. За такие действия положениями ст. 236 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя согласно указанной выше норме в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

## **1.9. Повышение квалификации**

**Вопрос:** Просим разъяснить правильность необходимости прохождения повышения квалификации, т.к. с 01.01.2021 года вступает в силу профстандарт по должности помощник воспитателя ДОО?

Какие необходимо пройти курсы повышения квалификации или профпереподготовку сотруднику ДОО, если он имеет средне-

профессиональное образование (непедагогическое). Стаж работы в данной должности (помощник воспитателя) свыше 10 лет.

**Ответ:** В силу того, что применение профстандартов *необязательно* в отношении лиц, которые работали на момент принятия ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ, то в случае, если в детском саду будет проведена аттестация данных работников, и они будут признаны соответствующими занимаемой должности, то и проходить им какие-либо курсы повышения квалификации или переподготовки не нужно.

Но чтобы не возникало каких-либо проблем, рекомендуется провести аттестацию указанных работников, если они её не прошли. Но обратите внимание на то, что аттестация педагогических работников носит добровольный характер (за исключением педагогических работников высших образовательных организаций (профессорско-преподавательский состав)) (п. 1 ст. 49 ФЗ № 273-ФЗ).

Согласно п. 1 ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие *среднее профессиональное* или *высшее образование* и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в **квалификационных справочниках**, и (или) **профессиональным стандартам**. Аналогичная норма установлена и в ч. 1 ст. 331 ТК РФ.

При этом из этого правила имеются **исключения**, среди которых имеется исключение следующего содержания, которое включено в п. 18 ст. 108 данного федерального закона (№ 273-ФЗ):

«На педагогических работников, принятых на работу до дня вступления в силу настоящего Федерального закона, *подлежащих аттестации и признанных аттестационной комиссией соответствующими занимаемой должности*, не распространяется требование ч. 1 ст. 46 настоящего Федерального закона о наличии среднего профессионального образования или высшего образования».

Это означает буквально – работники, которые были приняты на соответствующие педагогические должности до 01.09.2013 г. (день вступления в силу ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании»), не могут быть уволены в связи с тем, что не соответствуют требованиям, установленным профстандартами или квалификационными справочниками.

Из вопроса следует, что все работники были приняты на работу до момента вступления в силу, т.е. применение в отношении них указанного профстанданта, – *необязательно*.

Но все же рекомендуется направить их на какие-либо курсы по переподготовке с целью, чтобы не возникало каких-либо



неблагожелательных действий со стороны контролирующих вышестоящих среднего или высшего профессионального образования, а не заставлять таких работников поступать в образовательные организации среднего профессионального образования, чтобы получить соответствующий диплом о наличии такого образования. Для работников это будет полезным.

Главное, чтобы в сертификате или дипломе, который выдается по окончании, было написано: «помощник воспитателя ДОО» и «воспитатель ДОО» (то есть курсы для таких категорий работников). При этом оплата обучения в обязательном порядке должна производиться за счет работодателя, который решает необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд. И обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (см.: ст. 196 ТК РФ). Но даже, если это не предпринять (кроме аттестации, если они её не проходили вовсе), никаких неблагоприятных последствий для указанных работников наступить не может по указанным выше причинам.

Более того, внедрение профессионального стандарта также не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 74 ТК РФ (см.: Письмо Минпросвещения РФ от 28 марта 2019 г. N ТС-817/08).

### **1.10. Дисциплинарная ответственность**

**Вопрос:** Можно ли привлечь к дисциплинарной ответственности педагогического работника за курение на территории образовательной организации?

**Ответ:** Согласно п. 1 ч. 1 ст. 12 федерального закона от 23.02.2013 N 15-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции" (далее – «ФЗ № 15-ФЗ») – для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма и веществ, выделяемых при потреблении никотинсодержащей продукции на здоровье

человека *запрещается курение табака*, на *территориях и в помещениях*, предназначенных для оказания *образовательных услуг*, услуг учреждениями культуры и учреждениями органов по делам молодежи, услуг в области физической культуры и спорта. За эти действия в отношении нарушителя может последовать, в том числе, дисциплинарная ответственность (см. ст. 23 указанного закона).

Следует обратить внимание на то, что привлечение работника за нарушение положений ФЗ № 15-ФЗ является правом, а не обязанностью работодателя.

\*\*\*

**Вопрос:** Педагог школы-интерната находилась в отпуске до 8 сентября 2020 года. Чтобы приступить к работе педагог должна сдать анализ на COVID-19. Она сдает анализ на COVID-19 непосредственно перед выходом на работу, т.е. 7 сентября. Анализ делают 3 дня, таким образом педагог вышла на работу не 8 сентября, а 11 сентября. Считаются ли данные 3 дня прогулами? Может ли в этом случае применима ст.192 ТК РФ?

**Ответ:** Дни ожидания результата анализа на COVID-19 не являются прогулами и в данном случае нельзя руководствоваться положениями ст. 192 ТК РФ «Дисциплинарные взыскания».

Очевидно педагог вернулась из отпуска из региона и стран с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой. В этом случае лицо обязано сдать анализ в течение 3-х дней с момента прибытия в РФ. В соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 07.07.2020 N 18 с 15 июля 2020 г. всем, кто прибывает в Россию, нужно будет обследоваться на COVID-19 методом ПЦР, и работодателям нужно предупреждать сотрудников, выезжающих за границу, о необходимости тестироваться на коронавирус по возвращении.

Отсутствие работника на работе в связи с ожиданием результата на COVID-19 не может быть признано прогулом. Дело в том, что прогул – это отсутствия на рабочем месте *без уважительных причин* в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте *без уважительных причин* более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). То есть ключевая фраза здесь – это «без уважительных причин» (подп. а. п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Поэтому отсутствие педагога в течение времени ожидания результата анализа на COVID-19 нельзя признать отсутствием по неуважительным причинам. Поскольку последствия выхода на работу без результатов анализа (в случае положительного теста) могло бы привести к опасному

распространению заболевания неограниченного числа лиц, контактирующих с ней, включая детей.

Более того, согласно ч. 1 ст. 34 ФЗ от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 13.07.2020) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" в целях *предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и профессиональных заболеваний* работники отдельных профессий, производств и организаций при выполнении своих трудовых обязанностей обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и *периодические* профилактические медицинские осмотры. А согласно п. 4 данной статьи – работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, *не допускаются к работе*.

То, что сдача анализа на COVID-19 может быть приравнена к *медицинскому осмотру* подтверждается положениями ч. 1 ст. 46 ФЗ от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ». В соответствии с данной нормой - медицинский осмотр представляет собой комплекс медицинских вмешательств, направленных на выявление патологических состояний, *заболеваний* и *факторов риска* их развития. Поэтому время ожидания сдачи анализа и сама сдача рассматривается как медицинский осмотр.

Согласно ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (время ожидания в очереди + сдача анализа) (но, полагаю, что доказать это время сложно, поскольку сам анализ занимает минуты). А остальное время ожидания не оплачивается. Обязанности работодателя оплачивать *все время*, когда *работник* не выполняет свои трудовые обязанности в связи с тем, что находится дома и *ждет результатов анализа на коронавирус, включая лиц, контактировавших с больным COVID-19*, законом, к сожалению, не установлено.

И весь этот период – 3 дня – работодатель не вправе допускать работника к работе (см.: ст. 76 ТК РФ). Но наказать его не вправе: его вины, что анализ (результат) не был сделан в день сдачи не может рассматриваться как нарушение работников трудовой дисциплины. Это «нерасторопность» медицинской соответствующей организации, а возможно, это обусловлено процедурой проведения анализа в данном медицинском учреждении.

## 1.11. Материальная ответственность

**Вопрос.** Кто в общеобразовательной организации является материально ответственным лицом, если в общеобразовательном учреждении по штатному расписанию отсутствует должность «заместитель директора по административно-хозяйственной части», а имеется должность «завхоз». Директор или завхоз? Или они оба?

**Ответ:** Работодатель (в лице руководителя образовательной организации) вправе заключать индивидуальные договоры о полной материальной ответственности только с работниками **определенных категорий**. Эти работники именуются «материально ответственные лица». Данные категории работники установлены специальным документом, который называется «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества» (далее по тексту – Перечень), утвержден Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85.

Перечень состоит из двух разделов. В 1-ом разделе Перечня указаны должности, которые предусматривают заключение индивидуальных договоров о полной материальной ответственности с работниками, их замещающими. В частности, это кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров) и т.д. В этом разделе, в частности, указаны должности **«заведующие хозяйством» (завхозы)**. Поэтому работник, занимающий данную должность в общеобразовательной организации, относится к числу **материально ответственных лиц**.

Во 2-ом разделе Перечня перечислены виды работ, выполнение которых также позволяет работодателю заключить с работниками индивидуальные договоры о полной материальной ответственности. Такими, в частности, являются работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иное лицо, ответственное за осуществление расчетов и другие.

С материально ответственными лицами заключаются договоры о полной материальной ответственности. **Важная информация:** Работодатель не вправе заключать письменные договоры о материальной ответственности, если должность работника или конкретная поручаемая ему работа не предусмотрена указанным Перечнем (ст. 244 ТК РФ).

Кроме того, следует иметь в виду, что в образовательной организации есть еще работники, которые также несут полную материальную ответственность в силу занимаемой должности, но которые нельзя назвать материально ответственными лицами, но которые, в частности упоминаются в вопросе. Это работники общеобразовательной организации в силу прямого указания ТК РФ. К ним можно отнести руководителя общеобразовательной организации, его заместителя и главного бухгалтера.

Так, на основании ч. 1 ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Кроме того, в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством (ч.2 ст. 277 ТК РФ). Такой случай, в частности, предусмотрен ч. 14 ст. 95.2. ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. От 24.04.2020) «Об образовании в Российской Федерации». Согласно данной норме, - руководители государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, несут ответственность за непринятие мер по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, в соответствии с трудовым законодательством. **В трудовых договорах** с руководителями указанных организаций в показатели эффективности работы руководителей включаются результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки. В случаях непринятия указанных выше мер, руководитель будет нести ответственность и за убытки, причиненные его действиями (бездействием).

Следует иметь также в виду, что соответствии с ч. 2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба *может быть установлена трудовым договором*, заключаемым с заместителями **руководителя организации, главным бухгалтером**. Однако данные работники будут нести полную материальную ответственность, если это будет, как указано выше, непосредственно установлено трудовым договором.

## 1.12 Трудовые споры

**Вопрос:** Если к председателю первичной профсоюзной организации обращается член профсоюза с заявлением (жалоба на действия руководителя), какой порядок рассмотрения его заявления?

**Ответ:** Действующее законодательство не предусматривает какой-либо специальной процедуры для рассмотрения заявлений членов профсоюза в рамках профорганизации (общественной организации). Это обусловлено тем, что внутрисоюзная деятельность общественных организаций не регулируется юридическими нормами (нормами права). Это сфере действия общественных норм, распространяющихся на членов общественной корпорации – в данном случае первичной профсоюзной организации. Поэтому данная процедура *может быть* урегулирована во внутрисоюзном документе (например, в Положении о ППО). В частности, форма подачи жалобы (письменная или устная, сроки подачи, сроки рассмотрения и т.п.). Хотя это не обязательно должно быть в данном документе, который не является нормативным правовым актом и не включает норм права.

Вместе с тем, обращение в профсоюз с жалобой на представителя работодателя (руководителя образовательной организации) в данном конкретном случае не может быть проигнорировано. И председателю ППО в этом случае необходимо обратиться к руководителю, на которого поступила жалоба, с инициативой разрешить спорную ситуацию (это может быть, как устное обращение, так и письменное). Если же в жалобе члена профсоюза (работника) указаны явные нарушения его трудовых прав, то председатель ППО вправе обратиться к работодателю с требованием устранить нарушения действующего законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений в порядке ст. 370 ТК РФ. Но если работодатель не выполняет законное требование ППО, то ППО вправе обратиться по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (ч. 1 ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – это ФЗ «О профсоюзах»)).

При этом работодатель в лице соответствующего руководителя организации может разрешить конфликтную ситуацию добровольно и, в результате, – достаточно будет обращения председателя ППО (письменного или устного), на которое последовал положительный ответ, и возникшая ситуация разрешится бесконфликтно.

Следует иметь в виду следующее:

Согласно ч. 1 ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. В свою очередь, работодатели обязаны в **недельный срок** со дня получения требования об устранении выявленных нарушений **сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах** (ч. 2 ст. 370 ТК РФ).

Кроме того, если работодатель игнорирует требования профсоюза, а в реальной действительности имеется нарушение действующего законодательства, то согласно ч. 1 ст. 23 ФЗ «О профсоюзах» профсоюзы (в данном случае ППО) вправе **по просьбе членов профсоюза**, других работников, а также **по собственной инициативе** обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Это могут быть: комиссия по трудовым спорам (если она функционирует в организации) или суд.

Более того, профсоюз может обратиться в интересах работника в органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, например, в органы Рострудинспекции. Так, согласно ч. 2 ст. 357 ТК РФ в случае обращения **профсоюзного органа**, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), **государственный инспектор труда** при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению**. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Следует также иметь в виду, что можно обратиться и в правовую инспекцию профсоюзов, если она создана и функционирует. Так, в соответствии с ч. 4 ст. 370 ТК РФ межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, **могут** создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в

соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Также можно в интересах работника (члена профсоюза) обратиться в органы прокуратуры. Согласно ч. 2 ст. 1 ФЗ «О прокуратуре Российской Федерации» Федеральный закон N 2202-1 от 17.01.1992 в ред. от 31.07.2020) прокуратура Российской Федерации осуществляет надзор за исполнением законов, в том числе, и органами управления и *руководителями* коммерческих и *некоммерческих организаций*, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов.

Но указанные выше действия работник может предпринять и самостоятельно.

\*\*\*

**Вопрос:** Как правильно сформировать состав комиссии по трудовым спорам (КТС)? Кто может войти в её состав от работодателя? Директор, по нашему мнению, в комиссии принимать участие не имеет права, а заместитель директора по воспитательной работе является председателем профсоюза работников и, кроме этого, находится на текущий момент в трудовом отпуске. За исключением этой должности со стороны представителя работодателя, иные должности в штате не предусмотрены. Как поступить?

**Ответ:** Состав комиссии формируется в точном соответствии со ст. 384 ТК РФ: из равного числа представителей работодателя и работников. Это незыблемое правило. При этом количественный состав законодателем не установлен. Поэтому может быть любое число от каждой стороны, но **равное от каждой**.

Что касается отсутствия председателя профсоюза в связи с нахождением в отпуске, то это также не проблема: от каждой стороны должно присутствовать не менее половины представителей (см.: аргументы ниже).

В число представителей работодателя в рамках КТС руководитель организации не может войти в её состав. Это исключает его участие в оценке своей же деятельности, с которой не согласен работник, и создает условие объективности принимаемых КТС решений.

При назначении представителей работодателя руководителю организации следует получить согласие работников на участие в работе комиссии. Выполнение этой обязанности основано на добровольном волеизъявлении работников. Назначение работников в состав КТС оформляется приказом, распоряжением работодателя. Поэтому в число представителей работодателя обычно включают руководителя финансовой службы и других работников с исполнительно-распорядительными



функциями (у кого есть в подчинении другие работники). Но не возбраняется избирать и других работников – компетентных в принятии решений КТС (бухгалтер, экономист и др.).

Представители работников в комиссию по трудовым спорам (КТС) избираются общим собранием (конференцией) работников **или** делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Оформление их участия оформляется протоколом общего собрания работников. Персональный состав зависит от предложений выдвинутых кандидатур и от их согласия в участии в работе КТС. После этого руководителем издается приказ (распоряжение) о формировании КТС в рамках конкретной образовательной организации (основанием приказа является приказ руководителя о представителях своей стороны и выписка из протокола общего собрания работников о представителях своей стороны). После этого КТС начинает действовать (выборы председателя, заместителя и секретаря КТС – прерогатива самой КТС (ч. 5 ст. 384 ТК РФ). Что касается председателя профорганизации, то его избирать в состав комиссии можно, поскольку он, как руководитель данной организации также призван защищать права и законные интересы работников.

Но самое главное заключается в том, что КТС не образуется в зависимости от желания работника, который подал заявление в данную комиссию при её отсутствии. Это должно быть вызвано (формирование КТС) обоюдным решением сторон (работодателем и работниками).

Поэтому создавать КТС по инициативе работника, у которого возник индивидуальный трудовой спор, не обязательно. Особенно, если нет компетентных работников, которые могут разрешить данный спор, руководствуясь действующими нормами трудового законодательства (любое решение должно быть обосновано нормами действующих законов и иных нормативных правовых актах (см.: ст. 388 ТК РФ)). Поэтому вначале должна быть проявлена инициатива создания данного органа: либо от работодателя, либо от представителей работников. Фактически должно поступить предложение от любой из сторон о создании КТС (в письменной форме). В этом случае – другая сторона **не может** отказаться, а должна сформировать представителей своей стороны в указанном выше порядке.

Поэтому создавать КТС по инициативе работника, у которого возник индивидуальный трудовой спор, не обязательно. Особенно, если нет компетентных работников, которые могут разрешить данный спор, руководствуясь действующими нормами трудового законодательства (любое решение должно быть обосновано нормами действующих законов и иных

нормативных правовых актах (см.: ст. 388 ТК РФ)). Поэтому вначале должна быть проявлена инициатива создания данного органа: либо от работодателя, либо от представителей работников. Фактически должно поступить предложение от любой из сторон о создании КТС (в письменной форме). В этом случае – другая сторона **не может** отказаться, а должна сформировать представителей своей стороны в указанном выше порядке.

Что касается отсутствия кого-либо из членов КТС на заседании, то это также предусмотрено действующим законодательством: заседание КТС считается **правомочным**, если на нем присутствует **не менее половины членов**, представляющих *работников*, и **не менее половины членов**, представляющих *работодателя* (ч.5 ст. 387 ТК РФ). Поэтому отсутствие какого-либо представителя вследствие нахождения в отпуске не может быть проблемой. Если, например, при числе членов КТС – 4-е человека (2-а от работодателя, 2-а от работников) у КТС будет кворум и в случае, если присутствует 1 член КТС от работодателя (это будет ½ от его стороны) + 2-а представителя работников, а всего в целом: 3 члена КТС – правомочный состав для принятия решения.

\*\*\*

**Вопрос:** Каким образом должно приниматься решение в том случае, если при голосовании составом комиссии (КТС) будет отдано равное количество голосов?

**Ответ:** В этом случае считается, что решение *не принято*. Поэтому после этого работник вправе обратиться с исковым заявлением в суд для рассмотрения своего трудового спора – по существу. Это обусловлено правом любого работника на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, а также правом на разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ч. 1 ст. 21 ТК РФ).

Однако при все при этом следует иметь в виду следующее: работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, **когда он узнал** или **должен был узнать** о нарушении своего права (ч. 1 ст. 386 ТК РФ). А в суд – в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (ч.1 ст.392 ТК РФ). А по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня

установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). При этом, если спор затянется в рамках КТС (по различным причинам, хотя он должен быть рассмотрен оперативно (в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления (ч. 2 ст. 387 ТК РФ)), то можно пропустить срок обращения с иском в суд (срок начинает течь с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, поэтому рассмотрение его в рамках КТС не влияет на течение данного срока).

Обратите внимание на положения ч. 1 ст. 388 ТК РФ. Согласно данной норме комиссия по трудовым спорам (КТС) принимает решение тайным голосованием **простым большинством голосов** присутствующих на заседании членов комиссии. Это означает, что решение принимается, только когда за соответствующее решение голосует простое большинство. В ином случае – решение **не принимается** (голоса равны).

## II. Ответы на вопросы, касающиеся деятельности участников образовательных отношений

**Вопрос:** Кто является участниками образовательных отношений? Разъяснение необходимо для четкого понимания положений абз. 9 Письма Роспотребнадзора № 02/16587-2020-24, Минпросвещения России № ГД-1192/03 от 12.08.2020 «Об организации работы общеобразовательных организаций».

**Ответ:** Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» раскрывает понятие **«участники образовательных отношений»** – это обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

Наряду с указанным совместным письмом Роспотребнадзора и Минпросвещения, действующие Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.2.2821-10 также содержат положение о том, что часы внеурочной деятельности могут быть реализованы как в течение учебной недели, так и в период каникул, в выходные и нерабочие праздничные дни. Внеурочная деятельность, согласно данного акта, организуется на добровольной основе в и соответствии с выбором **участников образовательных отношений**.

Одновременно педагогические работники являются **участниками (сторонами) трудовых отношений** и работодатель, привлекая к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, обязан руководствоваться положениями ст. ст. 113 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

Таким образом, реализация внеурочной деятельности в период каникул, в выходные и нерабочие праздничные дни допускается, но привлечение к её выполнению педагогических работников возможно исключительно с их письменного согласия и предполагает соответствующее увеличение оплаты труда.

\*\*\*

**Вопрос:** Просим разъяснить, имеют ли право родители (или другие близкие родственники ребенка) снимать на видео все происходящее в детском саду (не утренник, а обычный рабочий день), когда они приводят или забирают ребенка из детского сада? Если имеют право, то на основании каких документов?

**Ответ:** Родители и другие близкие родственники ребенка не имеют права снимать на видео *все происходящее в детском саду*, приводя его в детский сад или забирая его из него (за исключением утренников и других коллективных мероприятий). Это противоречит, прежде всего, положениям ст. 151.1 Гражданского кодекса РФ (ГК РФ), поскольку на видео могут «попасть» изображения других граждан – родителей и родственников других детей; другие дети, а также работники детского сада.

Это обусловлено тем, что согласно пункта 1 ст. 151.1 ГК РФ «Обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, а также видеозаписи или произведения изобразительного искусства, в которых он изображен) допускаются только с согласия этого гражданина. После смерти гражданина его изображение может использоваться только с согласия детей и пережившего супруга, а при их отсутствии - с согласия родителей. Такое согласие не требуется в случаях, когда:

1) использование изображения осуществляется в государственных, общественных или иных публичных интересах;

2) изображение гражданина получено при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях (собраниях, съездах, конференциях, концертах, представлениях, спортивных соревнованиях и подобных мероприятиях), за исключением случаев, когда такое изображение является основным объектом использования;

3) гражданин позировал за плату".

Так, видеосъемка, о которой спрашивается, не может быть отнесена ни к государственному, ни к общественному или публичному интересу. В частности, к общественным интересам следует относить *не любой интерес*, проявляемый аудиторией, а, например, потребность общества в обнаружении и раскрытии угрозы демократическому правовому государству и гражданскому обществу, общественной безопасности, окружающей среде. Также детский сад не относится к месту, свободному для посещения (т.е. это не место, открытое для свободного посещения неопределенным кругом лиц). Более того, совершенно очевидно, что нет согласия лиц, попадающих на видео с их согласия за плату. Особый запрет касается съемки несовершеннолетних

Более того, съемка детей на видео без согласия их законных представителей, запрещена. Это обусловлено тем, в соответствии с Семейным кодексом РФ (СК РФ) родители являются законными представителями ребенка (ч. 1 ст. 64 (СК РФ).

Кроме того, посещение другими родителями и детьми детских садов может быть отнесено к частной жизни граждан (личная и семейная), которая охраняется законом (ст. 152.2 ГК РФ). И никто не вправе её нарушать.

Поэтому бесконтрольная съемка других детей и их родителей, работников детского сада не может быть признана правомерной. Если изображение гражданина, полученное или используемое с нарушением п. 1 ст. 152.1 ГК РФ, упомянутой выше, распространено в сети "Интернет", гражданин вправе требовать удаления этого изображения, а также пресечения или запрещения дальнейшего его распространения (п. 3 ст. 152 ГК РФ).

Поэтому съемка возможна только родителями своих детей и себя для их личного пользования. Более того, полагаю, что в связи с особым режимом работы образовательных организаций в период борьбы с коронавирусной инфекцией, руководство детского сада вообще может ограничить прохождение родителей детей и их родственников на территорию детского сада с целью избежать распространения COVID-19 (см.: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.06.2020 N 16 "Об утверждении санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1/2.4.3598-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" (Документ действует до 01.01.2021 года).

### **III. Ответы и разъяснения по вопросам пенсионного обеспечения педагогических работников**

**Вопрос:** Включается ли в страховой стаж для назначения досрочной страховой пенсии по старости работа в дистанционном режиме с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий?

**Ответ:** Сообщаем следующее:

1. В соответствии с приказом Минпросвещения Ростовской области № 252 от 03.04.2020 г. на территории Ростовской области установлен режим дистанционной работы педагогов в условиях домашней самоизоляции детей по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования и дополнительных общеобразовательных программ.

2. Право на страховую пенсию по старости, включая досрочную, определяется, прежде всего, наличием страхового стажа. Согласно ст. 11 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее – ФЗ № 400-ФЗ) в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории РФ при условии, что за эти периоды начислялись и уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд России. В период осуществления педагогической работы в указанном режиме педагогическим работникам начисляется и выплачивается заработная плата, а работодатели уплачивают страховые взносы в ПФР в соответствии с ФЗ № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Поэтому нет никаких оснований предполагать, что данный период работы педагогам не будет включаться в льготный страховой стаж для назначения досрочной пенсии по старости согласно п. 19 ст. 30 ФЗ № 400-ФЗ. Тем более, что педагоги непосредственно выполняют свои трудовые обязанности согласно ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий.

Одновременно сообщаем, что работа педагогических работников, привлекаемых к участию в ОГЭ и ЕГЭ, также включается в льготный педагогический стаж для назначения досрочных пенсий по старости согласно ст. 30 ФЗ № 400-ФЗ. Недоразумения по данному вопросу были вызваны тем, что ранее Пенсионным фондом России предлагалось не включать в педагогический стаж периоды участия учителей в ГИА-9 и ГИА-11, вследствие чего учителя не могли рассчитывать на досрочную пенсию. Однако в настоящее время эти недоразумения сняты и данный вид работы

также включается в указанный выше педагогический стаж (см.: письмо ПФР № от 27.05.2019 г. № СЧ-25-24/10565, Письмо ФНС России от 15.10.2019 №БС -4-11/21184@).

\*\*\*

**Вопрос:** Мне было отказано в назначении досрочной пенсии по старости, т.к. годы работы в спортивной школе не включили в педагогический стаж. Я настроена подавать в суд. Могу ли я обратиться в суд?

**Ответ:** Согласно п. 1 (подп. м) Постановления Правительства РФ от 16 июля 2014 г. N 665 "О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение" (с изменениями и дополнениями) при определении стажа на соответствующих видах работ в целях досрочного пенсионного обеспечения в соответствии со ст. 30 Федерального закона "О страховых пенсиях" **применяются при досрочном назначении страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей:**

- Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подп. 19 п.1 ст. 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от **29 октября 2002 г. N 781** "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

- Список должностей, работа в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, утвержденный **постановлением Правительства Российской Федерации от 22 сентября 1999 г. N 1067** "Об утверждении Списка должностей, работа в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, и



Правил исчисления сроков выслуги для назначения пенсии за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей", с применением положений абз. Третьего п. 3 указанного постановления - для учета соответствующей деятельности, имевшей место в период **с 1 ноября 1999 г. по 31 декабря 2001 г. включительно;**

- Список профессий и должностей работников народного образования, педагогическая деятельность которых в школах и других учреждениях для детей дает право на пенсию за выслугу лет по правилам статьи 80 Закона РСФСР "О государственных пенсиях в РСФСР", утвержденный постановлением Совета Министров РСФСР от 6 сентября 1991 г. N 463 "Об утверждении Списка профессий и должностей работников образования, педагогическая деятельность которых в школах и других учреждениях для детей дает право на пенсию за выслугу лет", с применением положений п. 2 указанного постановления - для учета соответствующей деятельности, имевшей место в период **с 1 января 1992 г. по 31 октября 1999 г. включительно.**

Указанное выше означает, что для учета трудовой работы в качестве преподавателя (учителя тренера - преподавателя, старшего тренера – преподавателя)<sup>14</sup> необходимо руководствоваться Списком, утвержденный постановлением Совета Министров РСФСР от 6 сентября 1991 г. N 463.

Согласно данному нормативному правовому акту в страховой стаж для назначения досрочной страховой пенсии по старости педагогам засчитывается работа в указанных должностях во *внешкольных учреждениях*, в том числе в детско-юношеских спортивных школах. Однако Вы не указали, сколько лет проработали в спортивной школе и в какой должности, но предполагаю, что Вы, как и сейчас, занимали должность учителя (преподавателя). Поэтому, если работа осуществлялась в периоды **с 1 января 1992 г. по 31 октября 1999 г. включительно, то эти периоды должны быть включены в страховой стаж для назначения досрочной пенсии.**

Также хотелось бы отметить дополнительно следующее: право на досрочную страховую пенсию по старости имеют - лица, не менее 25 лет осуществлявшие педагогическую деятельность в учреждениях для детей, *независимо от их возраста* с применением условий, которые определенным образом разграничиваю право на пенсию и право на её получение (п.1.1. ст. 19 ФЗ «О страховых пенсиях» и приложение № 6 к нему).

---

<sup>14</sup>К сожалению, Вы не указали – какую конкретно должность занимали, поэтому указываю варианты должностей.

Это означает, что в случае, если в 2020 году у педагога страховой стаж составляет 25 лет, то он имеет право на пенсию, но сможет её получать не ранее, чем через 24-х месяцев после приобретения 25-летнего стажа. И с каждым годом этот срок увеличивается на 12 месяцев, пока не достигнет 60 месяцев, т.е. 5 лет. Поэтому в конечном итоге, - с 2023 года право на получение данной пенсии будет отсрочено на 5 лет, хотя педагог приобретет специальный страховой стаж 25 лет (без учета возраста). Поэтому, если ему в 2023 г. будет 45 лет, то раньше 50 лет он пенсию получать не сможет. Эти изменения были внесены в ФЗ «О страховых пенсиях» в октябре 2018 г. Но тем не менее, законодатель допускает, что если указанные лица приобретут соответствующий стаж с 01.01.2019 по 31.12.2020 г., и достигнут в этот период 50-55 лет, то пенсия может быть им назначена на 6 месяцев раньше сроков, предусмотренных приложением 6 (ФЗ от 03.10.2018 N 350-ФЗ).

\*\*\*

**Вопрос:** УПФР не засчитал мне педагогическую деятельность на территории Узбекистана. УПФР делало запрос в Узбекистан, но ответа не получило. Кроме того, мне сообщили, что по законодательству Узбекистана я не имею право на досрочную пенсию. Что мне делать?

**Ответ:** Вопрос о пенсионном обеспечении заявительницы в случае отказа в назначении досрочной пенсии в данной ситуации может быть решен в судебном порядке, поскольку ей отказано органом, назначающим пенсию (далее – «УПРФ»).

По сути предоставленных документов, можно сделать следующие вывод:

Что касается периодов работы в школе в качестве учителя в Узбекистане, то представляется, что имеет смысл «побороться» в суде о включении данного периода с льготный стаж для назначения досрочной пенсии по старости согласно п. 19 ч. 1 ст. 30 ФЗ №-400-ФЗ «О страховых пенсиях». Дело в том, что 13.03.1992 г. было заключено международное «Соглашение о гарантиях прав граждан государств - участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения» (вступило в силу 13.03.1992 г.). В числе подписантов данного Соглашения был и Узбекистан. Согласно этому документу, пенсионное обеспечение граждан государств - участников настоящего Соглашения и членов их семей **осуществляется по законодательству государства, на территории которого они проживают (ст. 1 Соглашения)** (т.е. по законодательству РФ в данном случае). Поэтому неоднозначным является ссылка в решении УПФР на действующий закон Узбекистана (?) (о том, что данный период работы в Узбекистане не включается в стаж работы, дающий право на

досрочную пенсию по старости). Кроме того, все расходы, связанные с осуществлением пенсионного обеспечения по настоящему Соглашению, **несет государство, предоставляющее обеспечение**. Взаимные расчеты не производятся, если иное не предусмотрено двусторонними соглашениями (ст. 3 Соглашения). Двустороннего соглашения с Узбекистаном по этому вопросу у России нет. Соглашение распространяется на **все виды** пенсионного обеспечения граждан, которые установлены или будут установлены законодательством государств - участников Соглашения (ст. 5 Соглашения). В России установлена досрочная пенсия лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста. Тем более, что заявительница является гражданкой РФ. Для установления права на пенсию, в том числе пенсий на льготных основаниях и за выслугу лет, гражданам государств - участников Соглашения учитывается трудовой стаж, **приобретенный на территории любого из этих государств**, а также на территории бывшего СССР за время до вступления в силу настоящего Соглашения (ч.2 ст. 6 Соглашения). А по ст. 11 Соглашения необходимые для пенсионного обеспечения документы, выданные в надлежащем порядке на территории государств - участников Содружества Независимых Государств и государств, входивших в состав СССР или до 1 декабря 1991 г., принимаются на территории государств - участников Содружества *без легализации*. Это Соглашение действует и в настоящее время.

Следует также обратить внимание на то, что в Распоряжении Правления ПФ РФ от 22.06.2004 № 99р (ред. от 28.01.2005) «О некоторых вопросах осуществления пенсионного обеспечения лиц, прибывших на место жительства в Российскую Федерацию из государств - республик бывшего СССР» указано, что периоды работы и иной деятельности, включаемые в страховой стаж и стаж на соответствующих видах работ, а также порядок исчисления и правила подсчета указанного стажа устанавливаются в соответствии с **нормами пенсионного законодательства Российской Федерации** (это опять противоречит тому, что УПФР ссылается на законодательство Узбекистана).

Также в данном случае имеет смысл обратиться к ч. 2 ст. 11 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», где указано, что периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись лицами, указанными в ч. 1 ст. 4 данного ФЗ (здесь идет речь о гражданах России), за пределами территории Российской Федерации, включаются в страховой стаж в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации **или** международными договорами Российской Федерации, **либо** в случае уплаты

страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с ФЗ от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Иными словами, упоминание о перечислении страховых взносов в ПФР, когда заявительница проживала в Узбекистане необоснованно, поскольку в данном случае необходимо руководствоваться нормами Соглашения (в данной ситуации – не государство Узбекистан, ни заявительница не обязаны были перечислять страховые взносы в ПФР). А нерасторопность (явная или мнимая) органов пенсионного обеспечения Узбекистана или РФ не может служить основанием для отказа в назначении пенсии гражданке России на территории РФ (в частности, УПФР указывает, что не имеет сведений о страховом стаже заявительницы).

Поэтому в суде имеет смысл обжаловать решение УПФР, основываясь на тех аргументах, которые изложены выше.

.....  
**Вопрос:** Входят ли часы внеурочной деятельности (ФГОС) в льготный стаж для назначения досрочной пенсии педагогическому работнику? Может ли руководитель догрузить педагога до ставки часами внеурочки, например, 12 часов химии + 6 часов внеурочки?

**Ответ:** Да, входят. Право на страховую пенсию по старости, включая досрочную, определяется, прежде всего, наличием страхового стажа. Согласно ст. 11 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее – ФЗ № 400-ФЗ) в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории РФ при условии, что за эти периоды начислялись и уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд России. В период осуществления педагогической работы в указанном режиме педагогическим работникам начисляется и выплачивается заработная плата, а работодатели уплачивают страховые взносы в ПФР в соответствии с ФЗ № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Поэтому нет никаких оснований предполагать, что данный период работы педагогам не будет включаться в льготный страховой стаж для назначения досрочной пенсии по старости согласно п. 19 ст. 30 ФЗ № 400-ФЗ. Тем более, что педагоги непосредственно выполняют свои трудовые обязанности согласно ст. 47 ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий.

Кроме того, включение внеурочное (неаудиторной работу) включается в рабочее время педагогических работников согласно ч. 6 ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «Об образовании в Российской Федерации».

Федерации». В соответствии с данной нормой в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и **воспитательная работа**, в том числе **практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися**, научная, творческая и исследовательская работа, а также **другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.** Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

В связи с этим, указанная работа входит в специальный страховой стаж, дающий право педагогическому работнику образовательных организаций для детей на досрочную страховую пенсию по старости согласно п. 19 ч. 1 ст. 30 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

\*\*\*

**Вопрос:** Получен отказ ПФР о назначении досрочной страховой пенсии по старости (как педагогу) по причине невключения в страховой стаж периода отпуска по уходу за ребенком, отсутствия сведений о счетах по заработной плате за отдельный период времени; отсутствуют данные персонифицированного учета, а также работа в Центре образования для незлышащих учащихся. Правильно ли это?

**Ответ:** По сути заданных вопросов сообщаем следующее:

1. Периоды ухода за ребенком (отпуск) не включается в страховой стаж для назначения досрочной пенсии по старости (ч. 5 ст. 256 ТК РФ);
2. Относительно других оснований для отказа – отсутствие сведений о счетах по заработной плате за отдельные годы; отсутствие данных персонифицированного учета за этот и другие периоды, хотя регистрация в системе персонифицированного учета зафиксирована 24.03.1999 г.; образовательная организация не существует в списках таковых, обращаем внимание на то, что:

2.1. Педагогическая работа в различных институтах не может быть включена в страховой стаж для назначения досрочной страховой пенсии по старости: согласно п. 19 ч. 1 ст. 30 ФЗ «О страховых пенсиях в РФ» в страховой стаж засчитывается исключительно лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в **учреждениях для детей**. Поэтому, если образовательные организации обучали не только детей, или давали высшее образование, то данная педагогическая деятельность не включается в страховой стаж для назначения досрочной пенсии.

2.2. Что касается незачета в страховой стаж периодов, не подтвержденных данными персонифицированного учета (ПУ), то по этому поводу высказался Конституционный суд РФ следующим образом (Постановление Конституционного Суда РФ от 10.07.2007 N 9-П): «Впредь до установления законодателем соответствующего правового регулирования - исходя из принципа непосредственного действия Конституции Российской Федерации и с учетом особенностей отношений между государством и Пенсионным фондом Российской Федерации и между государством, страхователями и застрахованными лицами - **право застрахованных лиц, работавших по трудовому договору, на получение трудовой пенсии с учетом предшествовавшей ее назначению (перерасчету) трудовой деятельности при неуплате или ненадлежащей уплате их страхователями (работодателями) страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации должно обеспечиваться государством** в порядке исполнения за страхователя обязанности по перечислению Пенсионному фонду Российской Федерации необходимых средств в пользу тех застрахованных лиц, которым назначается трудовая пенсия (производится ее перерасчет), **за счет средств федерального бюджета**». Это означает, что это не Ваша вина, что работодатели не перечисляли страховые взносы в ПФР для того, чтобы впоследствии Вы имели право на пенсионное обеспечение. Поэтому все эти периоды должны быть зачтены в страховой стаж любого работника, включая Вас, до тех пор, пока не появится правовой механизм для регулирования взаимодействия между недобросовестными работодателями и Пенсионным фондом РФ. Поэтому, если это *педагогическая деятельность в учреждениях для детей*, то эти периоды **должны быть включены** Вам в льготный страховой стаж для назначения страховой пенсии по старости (25 лет). Кроме того, Конституционный суд РФ отметил также, что возложение на государство подобной обязанности, возникшей и подлежащей исполнению с момента провозглашения Конституционным Судом Российской Федерации Постановления от 10 июля 2007 года N 9-П, **призвано гарантировать** реализацию лицами, выполнявшими оплачиваемую работу по трудовому

договору, **своих пенсионных прав в полном объеме** (Определение Конституционного Суда РФ от 20.11.2007 N 798-О-О). А поскольку решения Конституционного суда имеют прямое действие и не требуют утверждения, то и применение пенсионного законодательства должно осуществляться с учетом его установлений.

**3.** Что касается Центра образования для неслышащих учащихся, для учета данного страхового стажа 1 г. 4 мес. 8 дн.) необходимо иметь в виду следующее: этот центр должен быть предназначен для детей + должность воспитателя предусмотрена списком для зачета этой деятельности в педагогическую (постановление Правительства РФ от 29.10.2002 N 781 (ред. от 26.05.2009) + центры образования признаны тождественными образовательным организациям (Приказ Минтруда России от 24.09.2015 N 661н "Об установлении тождественности профессиональной деятельности, выполняемой в образовательных организациях"). Поэтому, если данная работа соответствовала всем указанным выше требованиям **в совокупности**, то она **должна быть зачтена в льготный страховой стаж** для назначения досрочной страховой пенсии по старости педагогическому работнику.

#### **IV. Разъяснения и ответы на вопросы по внутрисоюзным отношениям**

**Вопрос:** Вправе ли профсоюзная организация вуза приобретать и выдавать подарки детям членов профсоюзной организации?

**Ответ:** Действующий Устав Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Устав) в качестве основных целей Профсоюза закрепляет представительство и защиту индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза; повышение качества жизни членов Профсоюза. Таким образом, деятельность организаций Профсоюза – это деятельность, направленная на реализацию прав членов Профсоюза.

Коллективной договор ВУЗа определил, что стороны обязуются ежегодно при наличии средств финансировать приобретение новогодних подарков для работников и обучающихся, имеющих детей в возрасте от 1 года до 15 лет включительно. Профком обеспечивает финансирование указанных обязательств в отношении членов Профсоюза, Работодатель – в отношении работников и обучающихся не состоящих в Профсоюзе.

Согласно локальной нормы, которую закрепил Коллективной договор ВУЗа, выгодоприобретателями являются члены Профсоюза, имеющие детей в возрасте от 1 года до 15 лет включительно, а не их дети, внуки или иные члены семьи. Таким образом, оплата и выдача новогодних и иных подарков должна осуществляться непосредственно членам Профсоюза.

Областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в свою очередь, в вопросах оплаты и выдачи новогодних и иных подарков детям и внукам членов Профсоюза (оплаты путёвок, медицинских услуг, ДМС и т.п.) рекомендует придерживаться позиций, закреплённых в Уставе и Коллективном договоре. Полагаем, что наличие несовершеннолетних детей или иных лиц, находящихся на иждивении, может являться лишь социальным фактором при определении групп получателей льгот и социальных гарантий, которые предусматриваются для членов Профсоюза.

Для обеспечения прозрачности и объективности при распределении льгот и гарантий между членами Профсоюза, при определении степени нуждаемости (первоочередности), в условиях органичного финансового обеспечения, Ростовская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ предлагает шире использовать закрепление данных вопросов в коллективном договоре и локальных актах



первичной профсоюзной организации (например, положение о распределении и оплате путёвок, медицинских услуг, ДМС и т.п.).

\*\*\*

**Вопрос:** Имеет ли право Президиум районной профсоюзной организации в соответствии с Положением районной организации о наградах членов профсоюза своим Постановлением наградить члена профсоюза первичной организации премией 1000 руб. из фонда ППО? Ведь у ППО есть своё Положение о наградах членов профсоюза и своим денежным фондом первичная профорганизация должна распоряжаться самостоятельно. На какой правовой акт должен ссылаться Президиум районной организации, принимая такое решение?

**Ответ:** Президиум районной профсоюзной организации вправе наградить любого члена профсоюза в виде премии и выплатить данную премию за счет финансовых средств, которые аккумулируются на её расчетном счете.

Как вытекает из вопроса, первичная профсоюзная организация не имеет статуса юридического лица и не зарегистрирована в едином государственном реестре юридических лиц в соответствии с ч. 1 ст. 8 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Это означает, что она не имеет своего счета в банке и *не может* распоряжаться финансовыми ресурсами, которыми обладает районная организация в соответствии с целями и задачами, возложенными на профсоюзы действующим законодательством и уставными документами Профсоюза. Согласно этой же норме первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица в связи с чем не могут распоряжаться финансовыми средствами, которые находятся на счете юридического лица.

Отсутствие регистрации и прав юридического лица подразумевает, что данные профсоюзы не могут быть субъектами гражданского права, работодателями, не **имеют имущества** и в силу этого не могут быть привлечены к имущественной ответственности. Однако это не означает, что данные профсоюзы не обладают способностью выявлять интересы своих членов, представлять интересы перед внешними субъектами и защищать указанные интересы.

Так, согласно ч. 1 ст. 48 ГК РФ юридическим лицом признается организация, которая имеет **обособленное имущество** и отвечает им по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять гражданские права и нести гражданские обязанности, быть истцом и

ответчиком в суде. В обособленное имущество включаются и финансовые средства юридического лица.

Поэтому действия районной профсоюзной организации следует признать правомерными. Это означает, что наградить любого члена профсоюза, в том числе и первичной профорганизации, районная организация (в лице своего Президиума) может, и источник финансирования данной денежной награды – финансовые средства районной организации (которые складываются из взносов членов, в том числе и первичных организаций). Это касается и любых других наград: выделение бесплатных путевок, ценные призы и т.п.

Но безусловно, вопрос о награждении члена первичной профорганизации районной организацией – может определенным образом согласовываться с первичной организацией. Это очевидно указано в соответствующем Положении о премировании, на которое Вы ссылаетесь. И более того, данное Положение не является нормативным правовым актом, а представляет собой акт корпоративного (союзного документа – акта общественной организации). Подобный документ не содержит норм права, а содержит общественные правила (как, например, положения Устава Профсоюза). Поэтому в данном случае дать им юридическую оценку невозможно.

Не понятно также упоминание о каком-то фонде первичной профорганизации, если она не наделена статусом юридического лица... Действительно, все профорганизации наделены законом одинаковыми правами вне зависимости от государственной регистрации в качестве юридического лица. Единственное ограничение, как указывалось выше – это невозможность быть субъектами гражданского права, работодателями, невозможность иметь имущество. В имущество входят и денежные средства, которые не могут храниться «в тумбочке», а аккумулируются на банковском счете.