

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



**Сборник актуальных правовых
вопросов и ответов № 4**

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

г. Ростов-на-Дону

2024 г.

Содержание

	Предисловие.....	3
I.	Правовое регулирование трудовых отношений (вопросы и ответы).....	4-56
1.1.	Изменение трудового договора (переводы и перемещения, установление совмещения профессий и должностей).....	4
1.2.	Прекращение трудового договора (увольнение).....	11
1.3.	Оформление трудовых отношений.....	12
1.4.	Правовое регулирование рабочего времени.....	23
1.5.	Время отдыха. Отпуска.....	30
1.6.	Вопросы оплаты труда работников образовательных организаций.....	34
1.7.	Специфика исполнения трудовых обязанностей педагогическим работником.....	43
1.8.	Об обязательном психиатрическом обследовании педагогических работников.....	48
1.9.	Аттестация педагогических работников.....	50
II.	Особенности трудовых отношений педагогических работников высших образовательных организаций (типичные ситуации).....	57-65
III.	Конфликт интересов в образовательных организациях.....	66-67
IV.	Алгоритм действий при применении дисциплинарного взыскания и примерный образец мотивированного мнения выборного профсоюзного органа на решение об увольнении работника, являющегося членом Профсоюза....	68-69
V.	Коллективно-договорное регулирование.....	70-72
VI.	Статус «предпенсионер» для работников, имеющих право на досрочную страховую пенсию.....	73-75

Автор-составитель сборника – **Ерёмина Светлана Николаевна**
Главный правовой инспектор труда
Ростовской областной организации Профсоюза

Уважаемые коллеги и друзья!

Направляем для использования в повседневной работе четвертый ежегодный сборник вопросов и ответов по проблемным ситуациям, с которыми столкнулись, как профсоюзные лидеры, так и члены Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на территории нашего региона в 2023 году.

Настоящий сборник, как и предыдущие логически построен по принципу объединения наиболее типичных поступивших вопросов по соответствующей тематике. Он включает в себя следующие блоки вопросов:

- правовое регулирование трудовых отношений (изменение трудового договора, вопросы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха педагогов, оплата их труда и т.д.);
- специфика трудовых отношений педагогических работников высших образовательных организаций;
- о конфликте интересов в образовательной организации;
- и многие другие, которые вызвали интерес со стороны членов Профсоюза.

Выражаем надежду, что данный Сборник поможет штатным и внештатным правовым инспекторам труда Профсоюза, руководителям профсоюзных организаций, профсоюзному активу и рядовым членам Профсоюза при решении оперативных юридических вопросов на местах, позволит более грамотно оказывать правовую помощь.

*Председатель областной организации Профсоюза
В.Г. Гайворонский*

I. Правовое регулирование трудовых отношений (вопросы и ответы)

1.1. Изменение трудового договора (переводы и перемещения, установление совмещения профессий и должностей)

Суть возникшей ситуации: Педагог школы-интерната несколько лет проработала учителем надомного обучения одного ученика. В конце мая текущего года обучение на дому этого ученика закончилось, а так как новых учеников-надомников в школе-интернате нет, то директор предложил этому учителю на следующий учебный год часы учителя коррекционных классов или же педагога-воспитателя на выбор с преподаванием в школе-интернате, что соответствует квалификации этого учителя. Количество часов педагогу сохраняется или же может быть увеличено при ее согласии.

Учитель не согласна с предложением директора, она хочет, чтобы ей дали надомное обучение, а так как новых учеников нет, то учитель нашла по ее мнению выход из сложившейся ситуации - закрепить за ней ученика, находящегося на домашнем обучении, с которым не первый год занимается другой педагог школы-интерната. Довод этого педагога – она учитель высшей категории, отличник просвещения, поэтому право выбора остается за ней.

Вопрос: В сложившейся ситуации, если учитель отказывается работать в новых условиях с сохранением ей количества часов и при отсутствии новой вакансии надомного обучения в школе-интернате может ли директор прекратить с этим педагогом трудовой договор в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ по истечении 2-месячного срока со дня ее уведомления? Имеет ли право директор забрать часы у другого учителя надомного обучения, который занимался с учеником в течение ряда лет (согласие другой учитель не дает) и отдать надомное обучение этому учителю?

Ответ: Учитель не вправе требовать от работодателя (в лице директора интерната) предоставления ей «удобной» с её точки зрения нагрузки, а тем более, «забрать» эту нагрузку у другого учителя. Да, в случае отказа выполнять новую нагрузку, в связи с тем, что обучение на дому конкретного ученика завершилось, учитель может быть уволена по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Обоснование (аргументы): По общему правилу изменение учебной нагрузки означает изменение условий трудового договора и может быть произведено только по письменному соглашению сторон. Объем учебной

нагрузки конкретного работника указывается в его трудовом договоре. Соответственно, изменение учебной нагрузки означает изменение условий трудового договора и может быть произведено только по письменному соглашению сторон.

Исключением из этого правила является случай уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), что является основанием для уменьшения указанной в трудовом договоре учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. Особенно, если данная нагрузка конкретизирована в трудовом договоре: обучение на дому в соответствующем объеме часов).

В данной ситуации необходимость изменения нагрузки вызвана причинами, независящими от работодателя, поэтому работодатель должен действовать в вышеуказанном порядке (т.е. ст. 74 ТК РФ). Поэтому в случае, если учитель откажется от предоставления ей нагрузки на новый учебный год без сохранения надомного обучения, то с ней можно расторгнуть трудовой договор по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Только в обязательном порядке следует руководствоваться процедурой, установленной ст. 74 ТК РФ.

Следует обратить внимание на то, что судебная практика по данному вопросу расходится. Суды приходят к мнению, что если установленный преподавателю конкретный объем нагрузки, от которого зависит *размер заработной платы*, является существенным условием трудового договора, в этой связи изменение продолжительности рабочего времени должно производиться с учетом требований закона (статьи 57, 73, 74 ТК РФ).¹ Вместе с тем, как отметил другой суд, доводы работника о том, что изменение учебной нагрузки должно было происходить в порядке ст. 74 ТК РФ, по установленной процедуре для изменения условий трудового договора, признаны судом первой инстанции несостоятельными, поскольку определение учебной нагрузки на каждый учебный год, изменение данной нагрузки, *не является* изменением условий трудового договора, заключенного между сторонами.² Поэтому возникают в данном случае определенные сложности. В связи с этим (если изменение учебной нагрузки не меняет условий трудового договора, - ни объем нагрузки (увеличение или уменьшение), ни заработная плата, ни другие условия), то в данном случае

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда республики Башкортостан от 25 июня 2019 г. по делу № 33-12278/2019.

² Определение Московского городского суда от 07 июня 2018 г. по делу № 4г-5575/2018.

достигнуть согласия на выполнение учебной нагрузки учителя по мнению суда не требуется. Поэтому Вам необходимо выбрать приемлемый вариант.

Также следует учитывать, что порядок определения учебной нагрузки определяется локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (п. 1.9 Приложения N 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) (далее – «приказ № 1601»)).

Что касается нагрузки учителя, у которой хотелось бы «забрать» в пользу другого учителя имеющуюся учебную нагрузку, то это сделать нельзя. Так, согласно п. 2.3. приказа № 1601 при определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателя для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных п. 1.7. Порядка, установленного приказом № 1601. Это еще раз подтверждает факт того, без снижения нагрузки из-за причин, независящих от работодателя (уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), изменить нагрузку учителя неправомерно.

Более того, работники *не имеют права* сами себе выбирать учебную нагрузку, поскольку, согласно положениям действующего законодательства – ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч.1 ст. 22 ТК РФ – работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и это его право, которое не может быть ущемлено (постановлением Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) (см.: абз. 2 п. 10 данного постановления). В связи с этим

работник не может требовать от работодателя предоставления ему работы, которая ему «нравится». По условиям трудового договора ему должна быть предоставлена работа по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату (см.: ч. 1 ст. 56 ТК РФ). А в данном случае, речь идет о том, что работник желает предоставления ему работы исключительно по обучению учеников на дому.

Ситуация: Работник трудится в Доме детского творчества педагогом-организатором на 1 ставку.

С начала марта 2023 года внутри учреждения открыто структурное подразделение МОЦ (муниципальный опорный центр).

Отдельное штатное расписание, отдельная тарификация:

- 0,25 ставки руководителя МОЦ,
- 0,5 ставки методиста,
- 0,5 ставки педагога-организатора.

Руководитель и методист дополнительно к основным ставкам, работают на условиях совмещения, а педагогу – организатору основную ставку разделили по 0,5: 0,5 по одной тарификации и 0,5 по тарификации МОЦ. Директор Дома детского творчества утверждает, что и там, и там работающий является основным работником, хотя в расчетном листе заработная плата поделена на основную и внутреннее совместительство. Изменения внесены без согласия работающего.

Вопросы: Правомерно ли это? Может ли быть вообще такая ситуация, когда работник имеет по 0,5 ставки по двум тарификациям, и в обоих местах – основное место работы?

Может ли такая ситуация (неполная ставка) навредить работнику в дальнейшем (при выходе на пенсию)?

Ответ: По сути вопроса получается, что педагог-организатор до осуществленных изменений работал на 1 ставку в Доме детского творчества, а теперь его перевели на 0,5 ставки (в том же Доме детского творчества по отдельному штатному расписанию) и 0,5 ставки в МОЦ. Без согласия работника это сделать было нельзя по следующим основаниям:

1. Согласно ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу,

допускается только *по соглашению сторон трудового договора*. Что касается отдельного структурного подразделения, где работник будет работать на 0,5 ставки в данном случае нельзя рассматривать как *перемещение*, для которого получать согласие работника не требуется (см.: ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

2. В данном случае речь идет об изменении трудового договора (фактическом переводе работника на 0,5 ставки без его согласия). Кроме того, фактически вопреки согласию работника он принят на работу еще на 0,5 ставки в МОЦ. Это также противоречит действующему трудовому законодательству, т.к. нельзя заключить любой трудовой договор (в том числе и по совместительству) без согласия работника. Кроме того, он должен получить экземпляр другого трудового договора на руки (полностью оформленный в соответствии с требованиями ТК РФ) (см.: ст. 67 ТК РФ).

3. Двух трудовых договоров *по основному месту работы* быть не может. Это обусловлено положениями действующего ТК РФ. Так, согласно ч. 1 ст. 61 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (см.: ч. 1, 2 и 4 ст. 282 ТК РФ). Для того, чтобы оформить внутреннее совместительство работодателю в лице директора Дома детского творчества необходимо было с согласия работника внести изменения в его трудовой договор (заключить дополнительное соглашение к нему) и одновременно заключить трудовой договор по внутреннему совместительству с ним же. Это вполне допустимо. Однако работник должен понимать, что работу по внутреннему совместительству он должен выполнять после того, как отработал по основному трудовому договору. Поэтому получается, что он будет работать на условиях неполного рабочего времени (по основному трудовому договору (основному месту работы)). На продолжительности его отпуска это никак не скажется (ч. 4 ст. 93 ТК РФ). А ежегодный оплачиваемый отпуск по работе по совместительству будет

предоставляться работнику одновременно с отпуском по основной работе (см.: ч. 1 ст. 286 ТК РФ).

4. Что касается какого-либо ущерба работнику в случае, если он работает по совместительству в дальнейшем в перспективе назначения страховой пенсии, то в данном случае также никаких неблагоприятных последствий наступить не может. Это обусловлено тем, что страховые взносы работодатель будет отчислять в СФР (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации). Поэтому они будут составлять в сумме то, что он перечислял бы с одной *полной* ставки. Страховой стаж не прерывается. Но сумма может быть меньше, если по совместительству заработная плата за месяц будет меньше, чем половина ставки за работу на одну ставку ранее. Но очевидно это не так, а просто его прежняя ставка поделена на равные доли.

Вопрос: По воле руководства школы учителю иностранного языка установлена в соответствии с тарификацией на текущий учебный год (2023-2024) учебная нагрузка в объеме 6 часов иностранного языка в неделю. Остальные часы иностранного языка переданы учителю начальных классов и физкультуры, которая не имеет специального образования для преподавания данной учебной дисциплины.

Кроме того, в отношении данного работника работодателем изменена учебная нагрузка на текущий учебный год по сравнению с прошлым учебным годом.

Нарушены ли в данном случае права работника?

Ответ: Как вытекает из положений профстандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (утв. приказом Минпросвещения РФ № 544н от 18.10.2013 г.) министерством установлены общие требования к образованию и обучению лиц, которые занимают должности учитель в средней школе. Они включают следующие требования: высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное

профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

Кроме того, приказом АНО НАРК от 12.04.2021 N 15/21-ПР «Об утверждении наименований квалификаций и требований к квалификациям в сфере образования» дифференцируются наименования квалификаций и требованиям к ним по отношению - учитель (по программам *начального общего образования*) (6.2 уровень квалификации) и учитель (по программам основного и среднего общего образования) (уровень квалификации 6.1). Это свидетельствует о том, что преподавание иностранного языка допустимо учителем начальных классов только в пределах с 1-го по 4-й класс. Поэтому совершенно непонятно по какой причине преподавание иностранного языка учителем, имеющим специальное образование, дающее ему право преподавать учебную дисциплину иностранный язык, предоставлено исключительно в 10-м и 11-м классах.

Возможно, в данной школе имеет место «недогруз» учителя начальной школы и учителя физической культуры. Эта ситуация регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 (далее – «приказ № 1601»). Так, учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 2.1.) Более того, выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки *до установленной нормы часов другой педагогической работой* **гарантируется** следующим учителям, *которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.* В этом случае такие учителя могут быть догружены - **1 - 4 классов** при передаче преподавания уроков *иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры* учителям-специалистам. Поэтому «непрофильные учителя» могут быть «догружены» часами преподавания «иностранного языка» только в 1-4-ом классах (и никаких иных).

Что касается обстоятельства, согласно которому учителю работодателем изменена учебная нагрузка на текущий учебный год по сравнению с прошлым учебным годом. Это противоречит п. 2.2 приказа №1601, где указано, что при определении учебной нагрузки на новый

учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах. Кроме того, временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только *по соглашению* сторон трудового договора, заключаемого *в письменной форме* (п. 1.7. приказа № 1601). Исключение составляют случаи, когда объем нагрузки уменьшается в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) (пункты 1.5-1.6. приказа № 1601).

Следовательно, в отношении учителя грубо нарушены положения законодательства и соответствующих подзаконных нормативных правовых актов в сфере образования. За подобные действия согласно ст. 5.27 КоАП РФ работодатель может быть привлечен к административной ответственности (как сама образовательная организация, так и её руководитель).

1.2. Прекращение трудового договора (увольнение)

Вопрос: Работника осудили, приговор не вступил в силу. Его надо уволить по собственному желанию или как? И что проставлять в таблице?

Ответ: Если приговор исключает возможность продолжения прежней работы, то увольнение осуществляется по п. 4 ст. 83 ТК РФ. При этом приговор должен вступить в законную силу. В остальных случаях можно уволить и по собственному желанию. За дни, когда он не работал, заработная плата не начисляется и не выплачивается: проставляется в таблице его отсутствие. Документом, подтверждающим его отсутствие является табель учета рабочего времени.

1.3. Оформление трудовых отношений

Вопрос: Нужно ли вносить в трудовые книжки и в карточки Т2 записи о присвоении категорий, сведения о награждении и т.д., если данная информация передается в Социальный фонд России?

Ответ: В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, о награждениях, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) или иного решения работодателя не позднее 5 рабочих дней. Трудовые книжки работников, которые перешли на электронные трудовые книжки, получили свои бумажные книжки на руки. В соответствии с п. 35 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н, в случае подачи работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ работодатель обязан выдать ему трудовую книжку не позднее 3 рабочих дней со дня подачи такого заявления. Также это соответствует положениям ч. 4 ст. 66 ТК РФ. Поэтому это обязательно.

Вопрос: Если ведется бумажная электронная книжка, работник должен быть ознакомлен с записями только по мере внесения новых записей или ознакомливать его нужно с записями ежегодно (как это было раньше)?

Ответ: Упомянутый выше приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н не содержит требований, касающихся ознакомления владельца трудовой книжки с каждой вносимой в нее записью.

Вопрос: Какие пункты, касающиеся СУОТ, должны быть внесены в трудовой договор работника?

Ответ: В трудовом договоре обязательно должны быть указаны (ст. 57 ТК РФ):

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, когда работник принимается на работу в таких условиях,

с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (абз.7 ч.2 ст. 57 ТК РФ);

- условия труда на рабочем месте (абз.9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч.2 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон N 426-ФЗ)).

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда (ч. 1 ст. 14 Закона N 426-ФЗ).

Таким образом, в трудовой договор включается информация об условиях труда на рабочем месте (оптимальные, допустимые, вредные, опасные) в соответствии с данными специальной оценки условий труда.

Вопрос: Каковы актуальные требования по ведению личных дел работников? Указано ли где-то в нормативных документах, в каком порядке должны располагаться документы в личных делах (при проверке КРУ каждый раз делает замечания)?

Ответ: По общему правилу необходимость ведения личных дел работников определяется организацией *самостоятельно*.

Перечень документов, которые должны храниться в личном деле, устанавливается работодателем в локальном нормативном акте. В него включается документация, которая прямо относится к трудовой деятельности работника.

Как правило, в личном деле работников хранятся документы (их копии), прямо относящиеся к их трудовой деятельности, представляемые ими работодателю в силу требований нормативных правовых актов или оформляемые на месте работы.

Обязанность вести личные дела установлена обязанность по ведению личных дел, в частности, в отношении государственных и муниципальных служащих, в отношении военнослужащих (ч. 3 ст. 42 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ст. 30 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», п.5 ст. 2 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе») и в других случаях, не касающихся образовательных организаций.

Таким образом, в общем случае организации могут самостоятельно решить вопрос о необходимости ведения личных дел работников, так как соответствующей обязанности в отношении всех организаций ТК РФ и иными нормативными правовыми актами не установлено.

При этом организация обязана обеспечить сохранность документов по личному составу, в том числе личных дел работников, в течение установленных сроков их хранения (ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 22.10.2004 N 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (далее - Закон N 125-ФЗ)).

Ч. 3 ст. 6 Закона N 125-ФЗ утвержден Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения (утв. Приказом Росархива от 20.12.2019 N 236).

Согласно «Методическим рекомендациям по применению Правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях» - документы в личных делах располагаются в хронологическом порядке по мере их поступления; (но этот документ не является нормативным правовым актом).

Вопрос: Просим направить макет трудового договора со всеми изменениями и ссылками на актуальные нормативные документы (по аналогии с тем, как областной комитет направлял макет коллективного договора).

Ответ: Действующим законодательством не предусмотрена обязательная форма трудового договора. Согласно ст. 57 ТК РФ определены условия трудового договора, которые должны найти свое отражение в конкретном случае (т.е. при заключении данного трудового договора с работником, который будет выполнять соответствующие трудовые функции).

В качестве примера высылаем Вам примерный образец трудового договора с учителем:

Трудовой договор

г. [место заключения договора]

[число, месяц, год]

[*Полное наименование работодателя*] в лице [*наименование должности, Ф. И. О.*], действующего на основании [*Устава, Положения, Доверенности*], именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и гражданин(ка) РФ

[*Ф. И. О. работника*], именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по должности учителя [*указать предмет*] в [*место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения*], а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а также своевременную и полную выплату заработной платы.

1.2. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности являются [*оптимальными (1 класс)/допустимыми (2 класс)/вредными (указать класс и подкласс вредности)/опасными (4 класс)*].

1.3. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим ТК РФ (ст.66.1, ст. 214, ст. 216- 216.1, 227, 228.1, 229.2) и ФЗ от 15.12.2001 N 167-ФЗ (с изм. и доп.) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», ФЗ от 29.12.2006 N 255-ФЗ (с изм. и доп.) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; ФЗ от 24.07.1998 N 125-ФЗ (с изм. и доп.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; ФЗ от 29.11.2010 N 326-ФЗ с изм. и доп.) «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»; ФЗ от 16.07.1999 N 165-ФЗ (с изм. и доп.) «Об основах обязательного социального страхования».

1.4. Трудовой договор заключен на неопределенный срок [*Указать, если срочный, включая дату окончания*].

1.5. Работник обязан приступить к работе с [*число, месяц, год*].

1.6. Работа по настоящему договору является для Работника основным местом работы [*Указать, если совместительство*].

1.6. Срок испытания при приеме на работу составляет [*указать срок*].
/Работник принимается на работу без испытания/.

2. Рабочее время и время отдыха

2.1. Работнику устанавливается [*пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями/шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем/рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику/неполная рабочая неделя*].

2.2. Продолжительность рабочего времени для Работника составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

2.3. В рабочее время Работника включается [*учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися*].

2.4. Объем учебной нагрузки Работника составляет [*вписать нужное*].
[*Внимание: Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы может устанавливаться только с письменного согласия работника. Если объем нагрузки не установлен в трудовом договоре, то считается, что работник считается принятым на тот объем нагрузки, который был ему установлен приказом руководителя образовательной организации при приеме на работу*].

2.5. Изменение объема учебной нагрузки может быть произведено по письменному соглашению Сторон.

2.6. Замещение временно отсутствующих учителей осуществляется Работником по распоряжению [*наименование должности лица*] в дополнение к основной учебной нагрузке Работника в объеме не более [*значение*] часов в неделю с его письменного согласия.

2.7. Время начала и окончания работы, время предоставления перерыва и его продолжительность [*в случае предоставления выходных по скользящему графику - чередование рабочих и нерабочих дней*] устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

2.8. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник привлекается к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Работника до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом [**наименование должности лица**].

2.9. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью [**значение**] календарных дней [**указать основание предоставления дополнительного отпуска**].

2.10. Работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3. Условия оплаты труда

3.1. Работнику устанавливается ставка заработной платы (должностной оклад) в размере [**сумма цифрами и прописью**] рублей.

3.2. Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором [**при его наличии**], соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Заработная плата выплачивается Работнику [**указать конкретные числа календарного месяца**]. /Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.4. При выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, и в других случаях выполнения труда в особых условиях (выходные и нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий (должностей), при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и т.п.) Работнику производятся соответствующие доплаты в порядке и размере, установленными трудовым законодательством; коллективным договором и локальными нормативными актами [*можно конкретизировать*].

3.5. На период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

4. Ответственность сторон

4.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем трудовом договоре (должностной инструкции), нарушения трудового законодательства РФ, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

4.2. Работодатель несет перед Работником материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.

5. Заключительные положения

5.1. Споры между Сторонами, возникающие при исполнении настоящего трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

5.3. Трудовой договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

5.4. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по *общим основаниям*, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ.

5.5. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с Работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

5.6. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

5.7. Работник ознакомлен с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Личная подпись Работника

Дата подписания

Реквизиты и подписи сторон

Работодатель

[указать **необходимое**]

[**должность, подпись, инициалы, фамилия**]

Работник

[указать **необходимое**]

[**подпись, инициалы, фамилия**]

М. П.

Экземпляр трудового договора мною получен [число, месяц, год]
[подпись, фамилия, инициалы работника]

Вопрос: Имеет ли право работодатель образовательной организации требовать каждый год справку об отсутствии судимости у педагогических работников, водителей? Надо ли внести абзац в правила внутреннего трудового распорядка о том, что педагоги должны ежегодно предоставлять справку об отсутствии судимости?

Ответ: Действующее законодательство РФ не устанавливает требований к сроку действия справки об отсутствии судимости. Более того, законодательство также не устанавливает обязанности работников обновлять справки об отсутствии судимости.

В тех случаях, когда сведения в представленной работником справке об отсутствии судимости вызывают у работодателя сомнения, то он может запросить в ИЦ ОМВД (информационного центра органа внутренних дел субъекта РФ) сведения о судимости с приложением к запросу копии заявления о приеме на работу.

Также следует иметь в виду, что согласно положениям ст. 65 ТК РФ, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, одним из обязательных для предоставления работодателю *при заключении трудового договора* документов является справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

Что касается водителей образовательной организации, то хотелось бы пояснить следующее: *при поступлении на работу* в образовательное учреждение справку об отсутствии судимости обязан предъявлять каждый соискатель. Это обусловлено тем, что в соответствии с ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 351 ТК РФ.

По поводу включения в Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) положения о том, что ежегодно работники образовательной организации обязаны предоставлять справки об отсутствии судимости: это противоречит положениям ч. 4 ст. 8 ТК РФ. Поскольку ПВТР – это локальный нормативный акт, то нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, не подлежат применению. Следовательно, включение такого положения в ПВТР будет незаконным.

Вопрос: В трудовой книжке написано, что принят на должность директора и по совместительству тренером-преподавателем. В приказе № 66 РОНО от 19.08.1987 записи нет о совместительстве, прописано только, что принят директором. В мае 2018 года у директора спортивной школы прекращено действие трудового договора от 01 января 2009 года. Новый директор хотел сделать запись в трудовой книжке, что он принят тренером-преподавателем в ДЮСШ, но он категорически против, если сделают запись он подаст в суд. Однако, он после прекращения договора продолжает работать тренером-преподавателем. Постоянно пишет жалобы во все инстанции по любым вопросам.

Ответ: В ТК РФ нет четкого указания на то, как поступать в ситуации, когда работа по совместительству становится для работника основной.

В свое время по этому вопросу высказалась Федеральная служба по труду и занятости в письме от 22 октября 2007 г. № 4299-6-1. Она указала, что исходя из определения совместительства, данного в ст. 282 ТК РФ, работа по совместительству – это работа *по другому трудовому договору в свободное от основной работы время*. Для того, чтобы работа по совместительству стала для работника основной необходимо, чтобы трудовой договор по основному месту работы был прекращен, с внесением соответствующей записи в **трудовую книжку**. В этом случае работа по совместительству становится для работника основной, **но** «автоматически» это не происходит. В трудовой договор, заключенный на работе по совместительству, необходимо внести изменения (например, о том, что работа является основной, а также в случае, если у работника изменяется режим работы и другие условия). В том случае, если в трудовой книжке работника имеется запись о работе по совместительству, внесенная в свое время по основному месту работы, то после записи об увольнении с основного места работы и записи о полном, а также о сокращенном (при его наличии) наименовании организации в трудовую книжку следует внести запись о том, что с такого-то числа работа в должности такой-то стала для этого работника основной. В графе 4 делается ссылка на соответствующий приказ (распоряжение).

Но следует иметь в виду: в связи с прекращением трудового договора по основному месту работы, как указывалось выше, работа по совместительству автоматически *не становится для работника основной, а у работодателя по совместительству не возникает обязанности оформить отношения с совместителем как с основным работником.*

Соответствующие изменения возможны **только по соглашению сторон. Тем более, что прошло свыше 5-ти лет с момента прекращения трудового договора по основной работе.** Кроме того, у работника должен быть трудовой договор по совместительству, а запись о нем в трудовую книжку производится только по желанию работника (ч. 5 ст. 66 ТК РФ).

Вывод: Если работник против, то следует оставить все как есть. Непонятно его упорство (нежелание стать основным работником), а также угрозы обращения в суд (в его интересах, чтобы работа для него стала основной). По сути дела, нужно было бы поступить (при согласии работника) так (алгоритм действий):

- в графе 1 указать порядковый номер записи;
- в графе 2 отразить дату приема на работу. Поскольку трудовые отношения с работником не прекращались с момента приема на работу в качестве совместителя, при заполнении этой графы в качестве даты приема на работу должна быть указана дата приема на работу по трудовому договору на условиях совместительства;
- в графу 3 вносится приблизительно следующая запись: *«Принят на должность _____ . С _____ по _____ работал на условиях совместительства»*;
- в графе 4 следует указать номер и дату приказа о приеме на работу в качестве совместителя, а также реквизиты приказа о признании работы основной.

Также необходимо к трудовому договору по совместительству заключить дополнительное соглашение о том, что работа с такого-то числа стала для работника основной.

Для исключения различных негативных для работодателя действий со стороны работника, следует попробовать получить от него письменное заявление, что он не хочет быть основным работником.

Вопрос: Есть ли разница между Трудовым договором и Эффективным контрактом в общеобразовательной организации?

Нужно ли **заменить** термин **«трудовой договор»** на **«эффективный контракт»** по тексту трудовых договоров, заключенных с работниками, и дополнительных соглашений к ним?

Ответ: Термин «эффективный контракт» появился впервые в распоряжении Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в

государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг. (с изменениями и дополнениями)». По этому документу *«эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством РФ».*

При этом обращаем Ваше внимание на то, что данная Программа была рассчитана на 2012 по 2018 годы (именно по окончании 2018 г. (включительно) Программа завершилась). Поэтому несколько смущает Ваш вопрос в связи с тем, по какой причине он возник более чем через 10 лет после первого упоминания? Да и 2018 год давно завершился (по-моему мнению) эта Программа фактически «провалилась»).

В ТК РФ эффективный контракт в качестве соглашения между работником и работодателем именуется исключительно, как *трудовой договор* и более никак (см.: ст. 56 ТК РФ и др.). Более того, хотелось бы упомянуть, в связи с этим, ст. 5 ТК РФ, согласно которой ни один подзаконный нормативный правовой акт не может противоречить ТК РФ. В связи с этим заключение (перезаключение) трудовых договоров и доп. соглашений к ним с целью переименования представляется бессмысленным, поскольку свою задачу они не выполнили и такое переименование на основании ТК РФ недопустимо.

1.4. Правовое регулирование рабочего времени

Вопрос: В связи с острой нехваткой учителей заместители директора образовательной организации вынуждены брать часы педагогической нагрузки. Как правильно составить график работы заместителя директора, если нагрузка как учителя составляет 18-20 часов в связи с наличием вакансии?

Ответ: Для ответа на вопрос необходимо иметь информацию о том, как оформлена дополнительная работа заместителям директора. Дело в том, что заместитель директора – самостоятельная должность (См.: Номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей, должностей руководителей

образовательных организаций», утв. постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225).

Поэтому выполнять работу учителя заместитель директора может 3-мя способами:

- в порядке совместительства;
- в порядке совмещения;
- в порядке гражданско-правового договора (далее – ГПД).

При *совместительстве* заключается еще один трудовой договор (внутреннее совместительство) согласно ст. 60.1 ТК РФ. В этом случае в свободное от основной работы время (после её выполнения в полном объеме) работник работает по совместительству. В данном случае это не фактически невозможно, тем более что продолжительность работы ограничивается. Так, согласно постановлению Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" педагогические работники вправе выполнять работу по совместительству не более половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

При увеличении объема работы необходимо руководствоваться положениями ст. 60.2 ТК РФ. В этом случае поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем *совмещения профессий (должностей)*. Для этого заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с письменного согласия работника и устанавливается срок выполнения данной работы. Однако в Вашем случае продолжительность совмещаемой работы превышает установленную норму рабочего времени (если один заместитель директора выполняет работу более 18 часов в неделю (педагогическая нагрузка)).

Поэтому, на наш взгляд в этом случае заключить ГПД. В этом случае нормы рабочего времени не применяются, как и иные ограничения, установленные трудовым законодательством. Поскольку в этом случае будут действовать нормы гражданского, а не трудового законодательства. Оплата (вознаграждение) будет выплачиваться за выполненную работу (часы педагогической нагрузки). Поэтому они могут быть выше 18 часов в неделю, которые предусмотрены для педагогических работников за ставку заработной платы (см.: п. 2.8.1. приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

Вопрос: Согласно ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю: астрономических или педагогических? При этом в 36 часов рабочей недели при загруженности школы в две смены может учитель с добровольного согласия и по заявлению вести педагогическую нагрузку в 40-45 педагогических часов (уроки по 40 минут) при наличии перерывов между уроками в соответствии с СанПин?

Ответ: Действительно, в соответствии со ст. 333 ТК РФ продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается не свыше 36 часов в неделю. Она определяется в астрономических часах. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установлена продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников (приложение №1 к данному (далее - Приказ N 1601), а также утвержден Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (приложение №2 к данному приказу).

При этом 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* (ч. 6 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в РФ», раздел II Приложения к приказу Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности

режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ N 536), подп. 1.1, 1.4 Приказа N 1601). Поэтому, когда законодатель устанавливал эту норму (36 часов в неделю), то он определял продолжительность рабочего времени, которая включает не только собственно педагогическую работу, но и другую, которая не ограничивается проведением учебных занятий (учебная нагрузка).

Учитель может выполнять дополнительную работу по должности учителя в порядке совмещения должностей, если такая работа будет выполняться *в основное рабочее время работника*. В этом случае работником и работодателем заключается письменное соглашение к заключенному трудовому договору, в котором устанавливается срок, в течение которого будет выполняться работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты такой работы. На основании данного соглашения издается приказ в произвольной форме (см.: ст. 60.2 ТК РФ).

Обратите внимание на то, что в соответствии с п. 2 Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление № 41) не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора виды работ, перечисленные в этой норме (в том числе педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме *не более 300 часов в год* (подп. «в» п. 2 Постановления N 41); педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой (подп. «е» п. 2 Постановления N 41); а также работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников (подп. «з» п. 2 Постановления N 41). При этом в последнем абзаце п. 2 Постановления N 41 указано, что выполнение работ, указанных в подп. «б»- «з», *допускается в основное рабочее время с согласия работодателя*.

Если же дополнительная работа педагогического работника будет выполняться *за пределами рабочего времени по его основной должности*, то она должна оформляться путем заключения с работником еще одного

трудового договора на условиях внутреннего совместительства (ст. 60.1 ТК РФ).

Вопрос: Наша работница ушла в отпуск по уходу за ребенком в декабре 2021 г с 32-мя часами нагрузки. Она выходит из отпуска в сентябре 2023 и претендует на те же 32 часа.

Обязана ли администрация школы дать ей нагрузку 32 часа? При этом работник требует еще и выходной среди недели. Законны ли ее требования?

Ответ: Согласно п. 2.1. приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – «Приказ № 1601») учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность. Норма учебной нагрузки учителям устанавливается в объеме **18 часов в неделю** (п. 2.8.1. приказа № 1601). Данная норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю устанавливается **за ставку заработной платы** (см.: там же).

Как следует из п. 4. Примечания Приложения N 1, утв. Приказом № 1601 педагогическая работа или учебная (преподавательская) работа, *сверх установленной нормы часов* выполняется педагогическим работником с его *письменного согласия*. Следовательно, у данной работницы выполнение дополнительной работы должно быть зафиксировано в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В свою очередь, согласно п. 2.3. Приказа № 1601 при определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

На основании п. 1.7. Приложения N 2, утв. Приказом № 1601, временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только *по соглашению сторон* трудового договора, заключаемого в письменной

форме, *за исключением* изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5. и 1.6. Приказа № 1601. Так, нагрузка может быть уменьшена в случаях:

- в сторону ее снижения, связанного с *уменьшением количества часов* по учебным планам, учебным графикам, *сокращением* количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (п. 1.8. Приказа № 1601).

Кроме того, согласно ст.72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, по общему правилу, допускается *только по соглашению сторон трудового договора*. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в *письменной форме*.

Также следует иметь в виду, что согласно ч. 4 ст. 254 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Поэтому работодатель в случае, если размер учебной нагрузки у работницы до отпуска по уходу за ребенком был установлен продолжительностью 32 часа в неделю (18 часов по основной ставке + дополнительная работа, оформленная в порядке совмещения с дополнительной оплатой путем заключения доп. соглашения), то изменение учебной нагрузки должно осуществляться путем заключения соглашения (письменного) об изменении данной учебной нагрузки. Если же снижение учебной нагрузки связано с ситуациями, указанными в пунктах 1.5 и 1.6 Приказа № 1601, то работодатель в лице руководства школы вправе это сделать без достижения согласия с учителем.

Если же дополнительную учебную работу учитель выполняла в порядке внутреннего совместительства, то трудовой договор по совместительству может быть расторгнут по основанию: 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 (см.: ст. 288 ТК РФ).

Что касается требований о предоставлении дополнительного дня отдыха в течении недели, то в данном случае нужно обратить внимание на то, что право на дополнительный выходной день предоставляется одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются *четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц*, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (см.: ст. 262 ТК РФ; ФЗ от 24 июля 2009 г. N 213-ФЗ (с изм. от 28.12.2022)). Поэтому, если ребенок учителя не является инвалидом, то права на дополнительный отпуск она права не имеет.

Также женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению *одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы* (ст. 363.1 ТК РФ). Этот день предоставляется на основании письменного заявления женщины.

Вместе с тем, она имеет право работать и на условиях *неполной рабочей недели* согласно ст. 93 ТК РФ (т.е. она имеет права не работать один день в середине недели). При этом работодатель *обязан* устанавливать неполное рабочее время по просьбе женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет). Однако в этом случае оплата будет предоставляться ей *пропорционально отработанному им времени* или в зависимости от выполненного им объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ). А иметь дополнительный выходной день в середине учебной недели с сохранением заработной платы, как при работе на условиях полной рабочей недели, она не имеет.

1.5. *Время отдыха. Отпуска*

Вопрос: Можно ли работающей пенсионерке-педагогу со стажем 41 год, рассчитывать на годичный отпуск, если в прошлом году она уволилась 28 июня, а вышла 1 сентября (т.е. стаж прерывался на 2 месяца)?

Ответ: Да, можно рассчитывать на данный отпуск.

Обоснование (аргументы): 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*. При этом порядок и условия предоставления данного 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 связи с этим приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 был утвержден данный порядок ("Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"). В п. 4.1 данного документа установлено, что при предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается: фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору **суммируются**, *если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу*, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, **составляет не более трех месяцев**.

Поскольку, перерыв в педагогической работе составляет менее 3-х месяцев, то право на получение данного отпуска у педагога сохраняется.

Однако следует иметь в виду, что если ранее уже предоставлялся такой отпуск, то между ним и тем, на который претендует работник, должно пройти не менее 10 лет.

Вопрос: Технический работник принят на работу 07.09.2022 года (*1 ставка уборщика служебных помещений*). 22.03.2023 года работник идет в отпуск по беременности и родам, желает пойти в трудовой оплачиваемый отпуск перед декретом - на какое количество дней она может претендовать? (желание работника – **все 28 дней**).

Ответ: Желание работницы полностью соответствует положениям действующего законодательства. Так, согласно ст. 260 ТК РФ беременные женщины имеют право *перед* отпуском по беременности и родам или *непосредственно после него* либо *по окончании отпуска по уходу за ребенком* на **ежегодный оплачиваемый отпуск**. При этом право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется. Это подтверждено, в том числе Верховным судом РФ (см.: п. 20 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Поэтому работница имеет право на предоставление ей отпуска в полном объеме, т.е. продолжительностью 28 календарных дней, который по её письменному заявлению нужно будет предоставить.

Ситуация: Педагог идет в очередной трудовой оплачиваемый отпуск 01.07.2023 года. 31 июля педагогу открывают Листок нетрудоспособности, который закрывается, открывается новый, продлевается. Педагог продолжает болеть. Педагог использовал только часть своего отпуска, 26 дней отпуска - не использовал.

Вопросы: Педагог хочет использовать оставшуюся часть отпуска не сразу после закрытия Листка нетрудоспособности, а в другое время. Может ли он это сделать?

Есть ли ограничения по времени использования оставшейся части отпуска? Как он должен уведомить работодателя?

Какие действия должен предпринять работодатель, какие документы оформить?

Как все сделать правильно, если это возможно?

Ответы: Согласно ч. 1 ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть *продлен* или *перенесен* на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в том числе, в случаях временной нетрудоспособности работника.

Иными словами, начавшийся отпуск теоретически можно продлить, а можно перенести неиспользованные дни на другой срок. Формулировка ст. 124 ТК РФ допускает оба варианта. Начавшийся отпуск *автоматически продлевается* на основании ст. 18 Правил (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169)³ только в том случае, если стороны *не смогли договориться о переносе*. При этом, *если стороны не согласовали перенос отпуска*, то его продление происходит автоматически и от воли работодателя не зависит.

Что касается оформления переноса отпуска. Алгоритм действий:

-Когда работник выступает с инициативой перенесения отпуска, то он пишет заявление об этом.

- Работодатель, если не возражает, то издает соответствующий приказ, с которым знакомит работника под роспись.

- если работодателя не устраивает дата (время переноса отпуска, то согласуется новая дата, что оформляется в соответствующем приказе;

- Текст приказа определяет работодатель (законодатель содержания приказа в данном случае не утвердил).

В ситуации, когда работник уже получил отпускные, а отпуск был перенесен, возникает задолженность перед работодателем. Права на удержание в такой ситуации у работодателя нет (см. ст. 137 ТК РФ). Задолженность может быть погашена путем внесения работником ранее полученных денежных средств в кассу. При предоставлении отпуска в новый срок отпускные рассчитываются заново исходя из нового расчетного периода. Если работник эти деньги не возвращает, то оставшаяся часть отпуска предоставляется без оплаты. Кроме того, согласно ст. 126 ТК РФ (ч. 1) часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Более того, при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены

³ Правила «Об очередных и дополнительных отпусках» (утв. Народным Комиссариатом Труда СССР 30 апреля 1930 г. N 169) (действуют в части, не противоречащей ТК РФ).

часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ч. 2 ст. 126 ТК РФ).

Вопрос: Педагогический работник (учитель) СОШ увольняется по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника) с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск за проработанное время 10 месяцев и 3-и дня. Сколько ему положено дней компенсации неиспользованного отпуска: пропорционально отработанному времени ($56/12 \times 10 = 46,67$) календарных дней или 56 календарных дней?

Ответ: В данной конкретной ситуации работнику полагается компенсация за неиспользованный отпуск исходя из установленной продолжительности отпуска для данной категории работников, т.е. за 56 календарных дней.

Обоснование (аргументы): В соответствии со ст. 127 ТК РФ работнику при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В данном случае речь идет о компенсации за неиспользованный отпуск педагогическому работнику. Поэтому в этой ситуации следует руководствоваться, в первую очередь, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (29 декабря 2020 г.). Согласно п. 6.6. данного документа «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. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169)».

Следует также обратить Ваше внимание и на то, что подобная норма продублирована в Региональном отраслевом соглашении нашего субъекта РФ на 2023-2026 годы – п. 7.9 Соглашения.

Более того, Верховный суд РФ подтвердил то, что работодатели *не могут игнорировать* положения отраслевых соглашений, заключенных в

рамках социального партнерства (см., например: определение Верховного суда РФ от 22.05.2023. № 32-КГПР23-4-К1).

При подсчете стажа, дающего права на отпуск следует руководствоваться положениями ст. 121 ТК РФ, согласно которой устанавливаются правила исчисления (периоды, включаемые в стаж и исключаемые из стажа).

Поэтому, если при подсчете, результат – 10 полных месяцев, то и компенсация рассчитывается исходя из продолжительности отпуска педагогических работников, т.е. 56-ти дней.

1.6. Вопросы оплаты труда работников образовательных организаций

Вопрос: Правомерно ли отказывать работнику в выплате надбавки за выслугу лет по имеющемуся стажу, полученному в ДНР, и какими нормативными документами это подтверждается?

Ответ: Стаж работы на территории ДНР *должен* учитываться при выплате надбавки за выслугу лет.

Аргументы (обоснование): Прежде всего, необходимо обратиться к ФКЗ от 4 октября 2022 г. N 5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Донецкой Народной Республики». Там четко указано, что на территории Российской Федерации *признаются и действуют без ограничения срока действия и какого-либо подтверждения* со стороны государственных органов РФ, государственных органов Донецкой Народной Республики, документы, действовавшие на территории Донецкой Народной Республики на день принятия в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образования в составе Российской Федерации нового субъекта: документы, подтверждающие **трудовой (страховой) стаж и документы об образовании**, выданные уполномоченными органами и организациями Украины, документы об образовании и (или) о квалификации, выданные уполномоченными органами и организациями Донецкой Народной Республики (п. 1, 3 ст. 12 N 5-ФКЗ).

Как указывалось выше, указанный ФКЗ № 5-ФКЗ действует на всей территории Российской Федерации, в том числе, и на территории Ростовской области. Поэтому отказ во включении трудового стажа педагога из ДНР является грубым нарушением федерального конституционного закона и ущемлением прав работника по дискриминирующим основаниям. Поэтому напоминаем, что согласно ст. 3 ТК РФ в РФ запрещена дискриминация в сфере труда по любым основаниям, которые не связаны с деловыми качествами работника (за исключением требований установленных федеральным законом, включая ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства, что к данному случаю не имеет никакого отношения)

Кроме того, в данной ситуации уместно вспомнить еще несколько фундаментальных нормативно-правовых документов, которые до настоящего времени действуют на территории РФ:

- Соглашение между Правительством РФ и Правительством Украины о трудовой деятельности и социальной защите граждан России и Украины, работающих за пределами границ своих государств, ч. 2 ст. 6 которого установлено, что трудовой стаж, включая стаж, исчисляемый в льготном порядке, и стаж работы по специальности, приобретенный в связи с трудовой деятельностью на территориях обеих сторон, взаимно признается сторонами этого соглашения (подписано 15.01.1993 г. в г. Москва);

- 15 апреля 1994 г. в Москве было подписано Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (далее - Соглашение), участницей которого является и Украина. В соответствии с ч. 2 ст. 4 Соглашения трудовой стаж, включая стаж на льготных основаниях и по специальности, взаимно признается сторонами Соглашения. Украина подписала данный документ, и для нее он вступил в силу.

Иными словами, даже трудовой стаж граждан Украины, работающих на территории РФ, включается для его исчисления по нормам РФ. Это обусловлено также и ТК РФ. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы РФ. Тем

более, стаж наших граждан, работавших на бывших территориях Украины, о чем указывалось выше. Кстати, следует обратить внимание и на то, что стаж работы на Украине по указанным выше обстоятельствам включается в страховой стаж для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Вопрос: Учитель (с нагрузкой 20 часов) выполняет обязанности заместителя директора по ВР (объем работ на 1 ставку). Как оформить и производить оплату по должности заместителя директора по ВР, согласно действующему законодательству?

Ответ: Для решения данного вопроса возможны следующие варианты:

1. В данном случае целесообразно оформить эту ситуацию посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору об условии о совмещении учителем работы по должности зам. директора по ВР. Это обусловлено положением ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ, согласно которой с письменного согласия работника ему может быть поручено 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*.

В этом случае на основании ст.151 ТК РФ (ч. 1) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится *доплата*. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). Эту работу учитель должен выполнять в пределах своего рабочего времени, установленного для педагогических работников (36 час. в неделю). Обратите внимание, что по соглашению сторон трудового договора они могут договориться, что доплата за совмещение будет составлять полную сумму заработной платы зам. директора по ВР (т.е. 100%). Однако в этом случае у работодателя (образовательной организации) не будет экономии фонда заработной платы. В связи с этим, по сути дела, не имеет смысла не принимать на работу другого работника на должность зам. директора по ВР. Вместе с тем, как указывалось выше, закон не устанавливает ни минимальных, ни максимальных размеров доплаты, ни правил, которыми могли бы руководствоваться работник и работодатель при определении размера

доплаты. Поэтому стороны свободны в решении этого вопроса. Тем не менее, следует помнить что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, что запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ) и что работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Поэтому размер доплаты за совмещение (как часть заработной платы работника) должен быть установлен с учетом этих принципов. Поскольку, когда учитель работает в качестве своей должности, он не выполняет обязанности директора по ВР. А когда выполняет обязанности зам. директора по ВР, не исполняет обязанности учителя. Поэтому 100%-ую доплату устанавливать в данном случае нецелесообразно.

При этом срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ). Кроме того, работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ).

2. Также можно оформить дополнительную работу учителя, как внутреннее совмещение. В этом случае необходимо заключать еще один трудовой договор – трудовой договор по совмещению (см.: ст. 60.1 ТК РФ). Однако в этом случае обязанности зам. директора должны исполняться за пределами рабочего времени учителя (36 час. в неделю). Однако это будет, как представляется, достаточно проблематичным. Так, согласно п. 1 (подп. а-б) постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совмещению педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»:

- педагогические работники вправе осуществлять работу по совмещению в свободное от основной работы время по месту их основной работы;

- продолжительность работы по совмещению педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Это означает, что работать зам. директора по внутреннему совмещению можно только на 0,5 ставки.

3. Считаю необходимым обратить Ваше внимание на то, что согласно п. 2.8.1. приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ N 1601) норма учебной нагрузки учителя за ставку заработной платы составляет **18 часов в неделю (а не 20 часов в неделю)**. Кроме того, в соответствии с п. 4 примечаний к Приказу N 1601 за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия *сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы*, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере.

Вопрос: Правомерно ли будет включать **весь стаж** работы, полученный на территориях ЛНР, ДНР, Запорожской и Херсонской областях, а также на территории Украины до вступления в состав Российской Федерации 04.10. 2022 в стаж, для установления надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении?

Ответ: Ответ на Ваш вопрос содержится в ст. 7 ФЗ от 17 февраля 2023 г. № 19-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах образования и науки в связи с принятием в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Согласно этой норме, – лицам, признанным гражданами РФ, а также лицам, которые являются постоянно проживавшими на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области или Херсонской области **на день их принятия в Российскую Федерацию** гражданами Российской Федерации, периоды работы в должностях педагогических и научно-педагогических работников в организациях, *осуществлявших*

образовательную деятельность на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, а также на территории Украины, *засчитываются в стаж педагогической работы*. Поэтому, для таких граждан весь имеющийся педагогический стаж засчитывается, в том числе и для надбавки за выслугу лет.

Это означает, что на всей территории РФ, включая Ростовскую область, стаж педагогической работы, полученный на бывшей территории Украины педагогических работников новых субъектов России, признается в качестве такового и учитывается при установлении надбавки за выслугу лет в образовательном учреждении.

Вопрос: Как учитывать стаж за надбавку на выслугу лет в бюджетных и муниципальных органах для жителей ДНР, ЛНР, Херсонской и Запорожских областях?

Ответ: Ваш вопрос касается, как можно понимать, именно лиц, проходящих соответствующую службу (в частности, муниципальную), т.к. указаны соответствующие *органы*. Если это не опечатка, то, к сожалению, специального нормативного акта, касающегося этого вопроса еще не принято. Но на основе анализа соответствующих нормативных правовых актов РФ можно сделать следующий вывод:

- в данном случае необходимо знать, какую работу выполнял на территории (бывшей украинской) конкретный человек. Если до вступления в состав РФ, конкретное лицо занимало должности в *государственных органах, действовавших на соответствующих территориях до вступления в состав РФ*, то эти периоды могут включаться в стаж государственной гражданской и муниципальной службы РФ для целей установления надбавки за выслугу лет, продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет, размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу РФ, по решению лица, осуществляющего полномочия нанимателя от имени РФ. Периоды работы в указанных должностях в совокупности **не должны превышать пять лет**. Это можно обосновать положениями п. 4 Указ Президента РФ от 19 ноября 2007 г. № 1532 (в редакции 2023 г.), где установлено данное правило (хотя данный документ не касается напрямую жителей новых регионов РФ).

Если же речь идет о работе в бюджетных и муниципальных образовательных *организациях*, то следует руководствоваться другим нормативным правовым актом. Так, что касается педагогических работников, которые проживали и работали в указанных регионах до вступления их в состав России и теперь продолжают работать на этих же должностях, то в соответствии с ФЗ от 17 февраля 2023 г. № 19-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сферах образования и науки в связи с принятием в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» – лицам, признанным гражданами РФ, а также лицам, которые являются постоянно проживавшими на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области или Херсонской области **на день их принятия в Российскую Федерацию** гражданами Российской Федерации, периоды работы в должностях педагогических и научно-педагогических работников в организациях, *осуществлявших образовательную деятельность* на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области, а также на территории Украины, *засчитываются в стаж педагогической работы*. Поэтому, полагаю, что для таких граждан весь имеющийся педагогический стаж засчитывается, в том числе и для надбавки за выслугу лет.

Вопрос: Детский сад закрывается на внеплановый ремонт примерно на 1 месяц. А время ремонта воспитанники детский сад не посещают. Как оплачивать работникам заработную плату, в полном объеме или 75% от оклада? Как правильно?

Ответ: Все зависит от того, чья инициатива в проведении ремонта: работодателя или, например, иного субъекта (например, администрации города и т.п.). Если ремонт затеян по инициативе работодателя, то время простоя оплачивается в размере не менее *двух третей средней заработной платы работника* (согласно ч. 1 ст. 157 ТК РФ). Необходимо иметь в виду, что средний заработок при оплате времени простоя по вине работодателя определяется по общим правилам. При расчете среднего

заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя.

В случае, если инициатива проведения ремонта, приведшего к простоям, имеет место по независящим от работодателя (или работника) причинам, то оплата производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

Вопросы: Какой процент компенсирующей надбавки за работу в особых условиях труда положен следующим категориям работников: младший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, тьютор на основании постановления Администрации г. Ростова-на-Дону от 1 февраля 2022 г. № 77?

Какая категория профессий относится к этим иным работникам, которым устанавливаются доплаты до 20% от должностного оклада, ставки заработной платы?

Какими локальными документами можно руководствоваться при назначении компенсирующих выплат? Может ли это быть только Положение об оплате труда учреждения утвержденное руководителем этого учреждения?

Ответ: Постановлением Администрации г. Ростова-на-Дону от 1 февраля 2022 г. № 77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону» (далее – «Постановление № 77») утверждено *Примерное положение*, которым установлено, что ряду работников образовательных учреждений устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда. В частности, за работу в образовательных учреждениях, имеющих классы (группы, объединения) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы).

Так, доплаты устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии) в следующих размерах:

- руководителям учреждения, заместители руководителя и старшие воспитатели, осуществляющие контроль за качеством образовательного (учебно-воспитательного) процесса - *до 10 %*;

- работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н (далее – приказ №216н»), в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах) - *до 15%*. К ним относятся согласно приказу № 216н: младший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, тьютор;

- иным работникам, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах) – *до 20%*. Категории работников, включаемых в данную группу, не расшифровываются (не конкретизируются). Однако (судя по тексту таблицы) они не должны относиться к работникам, которые включены в ПКГ приказом № 216. Поэтому, полагаем, что перечень таких работников должен быть определен на уровне локального нормативного акта учреждения или в коллективном договоре. Это обусловлено положениями ч. 1 ст. 135 ТК РФ, согласно которой, – 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. Главное, чтобы конкретный размер доплат определяется в соответствующей образовательной организации самостоятельно, но в размере *не превышающем максимальный размер доплаты*, установленный примерным Положением на основании постановления № 77.

При этом размеры доплат устанавливаются *дифференцированно* исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения (см.: Примечание к таблице к п. 3.7 постановления № 77).

Таким локальным нормативным актом в данном случае может быть и Положение об оплате труда соответствующего учреждения. Вместе с тем, важным обстоятельством является то, что такой локальный нормативный акт принимается работодателем *с учетом мнения представительного органа работников* (ч. 4 ст. 135 ТК РФ). Если руководитель утвердит подобный документ самостоятельно, т.е. без учета мнения выборного профсоюзного органа в порядке ст. 372 ТК РФ, то данный локальный нормативный акт не будет иметь юридическую силу.

1.7. Специфика исполнения трудовых обязанностей педагогическим работником

Вопрос: Подскажите, а есть какие-то свежие методические материалы или разъяснения по привлечению учителей к работе в пришкольных лагерях?

Ответ: Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» является действующим (далее – «Особенности»). Согласно п. 4.1. Особенности периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и *не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками* (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ. Также действующими являются и все другие пункты данного приказа, в том числе и п. 4.3 особенностей, согласно которому в каникулярное время, *не совпадающее с отпуском педагогических работников*, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ,

предусмотренных п. 2.2. (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (речь идет о другой части педагогической работы (см. ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»). В соответствии с п. 4.6 Особенности режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется *локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.*

Также существует и письмо Министерства просвещения РФ от 16 июля 2019 г. Н Пз-741/06 «О направлении разъяснений». Там указано: педагогические работники образовательных организаций в период нахождения их в отпусках могут выполнять педагогическую работу в организациях отдыха детей и их оздоровления, в том числе расположенных в другой местности, *исключительно на условиях другого трудового договора, которая будет являться работой по совместительству.*

Поэтому вопросу имеются «Рекомендации Общероссийского Профсоюза образования по вопросам регулирования ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков педагогических и иных работников образовательных учреждений (по состоянию на 25 июня 2020 г.)». Там указано, что в некоторых случаях работники просят заменить часть отпуска денежной компенсацией, соглашаясь выполнять работу *не по занимаемой должности*, а, например, в оздоровительном лагере на оплачиваемой должности за счет средств, направляемых на организацию оздоровительной кампании. В таких случаях нет необходимости осуществлять замену части отпуска на денежную компенсацию, поскольку законодательство не запрещает работнику в период его отпуска выполнять другую оплачиваемую работу. Разъяснения по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству, были разработаны совместно Минпросвещения России и Общероссийским Профсоюзом образования и согласованы с Общероссийским союзом «Федерацией Независимых Профсоюзов России», Минтрудом России, Минздравом России и Минкультуры России. **Внимание:** сложно согласиться с этим разъяснением по следующим причинам. Дело в том, что 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. Таким образом, работать и одновременно находиться в ежегодном оплачиваемом отпуске **нельзя**.

Таким образом, *в каникулярное время* (не совпадающее с ежегодным отпуском) педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени. Также очевидно, что педагог не может отказаться от работы в лагере в период, не совпадающий с очередным отпуском, так как каникулярное время является для педагогов рабочим. В каникулярное время педагоги выполняют часть своей педагогической работы, не относящуюся к преподавательской. В этой связи можно также обратиться к ст. 47 ФЗ «Об образовании РФ» (ч. 6). Согласно данной норме 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 *период ежегодного отпуска* педагогические работники могут работать, но не по совместительству, а по ГПД, то будет соответствовать ст.286 ТК РФ. Еще варианты: оформить в соответствии с законодательством

перенесение ежегодного отпуска (ст. 124 ТК РФ) или разделение его на части (ст. 125 ТК РФ)

Вопрос: Педагог работает учителем начальных классов. Может ли она преподавать музыку в своем классе? В институте она изучала эту дисциплину и в дипломе это указано. Проблема заключается в том, что у учителя учебная нагрузка всего 17 часов и не хватает 1 часа музыки. Директор школы и зав РОО в курсе этой ситуации, но ничего не предпринимают. Они утверждают, что этот предмет должен вести специалист. Это касается учителя музыки в данной школе, у которой 28 учебных часа. Не считая того, что у неё есть вторая работа и много детей на домашнем обучении.

Ответ: К сожалению, помочь в получении учебных часов по предмету «Музыка» не представляется возможным по следующим обстоятельствам:

1. Согласно Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность⁴ должности «учитель» и «музыкальный руководитель» – представляют собой разные должности.

2. При этом профессиональный стандарт «Музыкальный руководитель» Минтруд России не утвердил. В связи с этим, по отношению к музыкальному руководителю может быть применен профстандарт «01.001 Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, основного и среднего общего образования)». Это тот же профстандарт, который применен для учителя начального образования, должность которого Вы занимаете. Это означает, что на должность музыкального руководителя может быть принято лицо, которое соответствует требованиям профессионального стандарта, который указан выше (01.001 Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального, основного и среднего общего образования) (воспитатель, учитель), утвержденного приказом Минтруда и Соцзащиты РФ N 544 н от 18 октября 2013). Вместе с тем, согласно Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н) требованиями к квалификации по должности «Музыкальный руководитель» являются:

⁴См.: Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

-наличие высшего профессионального образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика»,

- *профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы*, то есть необходимо наличие того и другого *одновременно* (иными словами, между этими требованиями нет разделительного союза «или»).

3. Норма часов педагогической работы для музыкального руководителя устанавливается продолжительностью - 24 часа в неделю за ставку заработной платы.⁵ Это означает, что музыкальный руководитель школы, о котором идет речь, получает дополнительную оплату за проведение дополнительных часов педагогической работы, что не запрещено законом (увеличение объема работы согласно ст. 60.2 ТК РФ).

4. Кроме того, согласно положениям действующего законодательства – ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч.1 ст. 22 ТК РФ – работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и это его право, которое не может быть ущемлено. Это отмечается, в частности, постановлением Пленума Верховного суда РФ (см.: абз. 2 п. 10 данного постановления). В связи с этим работник не может требовать от работодателя предоставления ему работы, которая ему нужна, в том числе, если он работает на неполную ставку.

Поэтому формально в связи с единым профессиональным стандартом 01.001, – образование учителя начальных классов, с одной стороны, позволяет работать музыкальным руководителем (в порядке совмещения профессий т должностей), однако ЕКС дополнительно в этом случае требует профессионального владения *техникой исполнения на музыкальном инструменте*.

Это означает, что работник не может вмешиваться в установленные законодательством права работодателя и при наличии профессионального музыкального руководителя в школе, поэтому нельзя претендовать на

⁵ Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

предоставление учителю начальных классов часов педагогической нагрузки музыкального руководителя.

1.8. Об обязательном психиатрическом обследовании педагогических работников

Вопрос: Из каких средств должно оплачиваться психиатрическое освидетельствование педагогических работников (За счет образовательной организации или же за счет личных средств педагогических работников)?

Ответ: Согласно ч. 9 ст. 220 ТК РФ медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя. Поэтому за данное освидетельствование платит работодатель (образовательная организация). Кроме того, согласно ч. 3 ст. 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных *психиатрических освидетельствований* работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

Вопрос: Все ли, работники, осуществляющие педагогическую деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, обязаны проходить психиатрическое освидетельствование?

Ответ: Согласно п. 4 Приложения 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование" (далее – Порядок)

освидетельствование работника проводится в обязательном порядке *на основании выданного работодателем (его уполномоченным представителем) направления на освидетельствование и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников*, предусмотренных ст. 220 ТК РФ (при их наличии).

На основе анализа указанной выше нормы можно сделать вывод о том, что работодатель должен будет выдать работнику направление на психиатрическое освидетельствование, а работник - пройти такое освидетельствование, если при проведении обязательного медицинского осмотра работника врач-психиатр выявит у него противопоказания для выполнения педагогической работы (см.: Приложение к Приказу 342н).

В Письме Министерства здравоохранения РФ (далее – это Минздрав РФ) от 20 июня 2022 г. N 30-0/3066769-14500 отмечается, что проведение психиатрического освидетельствования по направлению работодателя (его уполномоченного представителя), *в случае выявления при осуществлении обязательного медицинского осмотра врачом-психиатром лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний* к допуску на работы с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Однако данное письмо не является нормативным правовым актом, а носит рекомендательный характер. Тем более, что Минздрав России публикует письма, которые в некоторых случаях содержат противоречивые выводы. Так, согласно Письму Минздрава РФ от 12 августа 2022 г. N 30-7/3105 указано, что «...психиатрическое освидетельствование является *первичным* по отношению к осмотру врачом-психиатром, проводимому в порядке предварительного и/или периодического медицинского осмотра».

Экспертные мнения по данному вопросу также расходятся. Очевидно, «точку» в этом вопросе поставит судебная практика (пока отсутствует), либо Порядок будет впоследствии откорректирован Минздравом РФ.

Поэтому полагаем, что всем работникам образовательной организации, осуществляющие педагогическую деятельность, *как вновь принимаемым, так и уже работающим*, рекомендуется пройти психиатрическое освидетельствование на основании направления работодателя.

1.9. *Аттестация педагогических работников*

Вопрос: Нужно ли принимать на региональном уровне Перечень государственных наград, почетных званий, ведомственных знаков отличия и иных наград за достижения в педагогической деятельности, а также достижений в профессиональных конкурсах, дающих педагогическим работникам право на прохождение аттестации без осуществления всестороннего анализа их профессиональной деятельности?

Ответ: Согласно п. 31 (абз. 4-5) «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утв. Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196: «Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах. При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства».

В свою очередь, в Письме Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 17 августа 2023 г. N 08-1510/394 подготовлены материалы в целях единообразного применения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. В частности, в ответе на вопрос № 27 о возможности в документах регионального уровня установить этот перечень, дан четкий ответ. Он однозначно указывает, что Порядком аттестации не предусмотрен перечень наград, почетных званий, ведомственных знаков отличия и иных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, перечень или уровень проведения конкурсов профессионального мастерства, в которых педагогический работник стал призером. Порядком аттестации **не**

предусматривается также возможность определения каких-либо перечней наград или конкурсов нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, в том числе уполномоченными на формирование аттестационных комиссий.

Кстати, таких полномочий не предоставлено органам государственной власти в сфере образования на уровне субъектов РФ, а также органам местного самоуправления муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов в сфере образования (см.: ст.ст. 8-9 ФЗ «Об образовании в РФ» N 273-ФЗ).

Поэтому принятие такого документа не будет соответствовать действующему законодательству.

Вопрос: Может ли новый работодатель (образовательная организация) сохранить за педагогическим работником имеющуюся квалификационную категорию?

Ответ: Согласно п. 44 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2023 г. N 196 (далее – «Порядок»), квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, *сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.* Законодательство не содержит оснований для утраты квалификационной категории после увольнения.

Следовательно, категория сохраняется до окончания срока, независимо от прерывания трудовых отношений или смены работодателя. Кроме того, следует иметь в виду, что действующее законодательство не предусматривает и случаев сохранения категории, когда истекает срок ее установления. Поэтому, если срок действия категории истек, то решение об ее установлении принимается аттестационной комиссией.

Однако п. 8 ч. 1 ст. 48, ч. 2 ст. 49 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусмотрены обязанность педагогических работников проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании, и их право по желанию проходить аттестацию в целях установления квалификационной категории. При этом, как следует из пунктов 28, 38, 39 Порядка, квалификационная *категория присваивается по конкретной должности.* Она подтверждает уровень профессиональной

компетентности по специальности, необходимой для работы по *определенной должности*.

Поэтому при приеме работника с квалификационной категорией «методист» на другую педагогическую должность («воспитатель», «старший воспитатель»), установленная категория не сохраняется.

Вопрос: Правомерно ли установление первой категории по должности «старший воспитатель», если в приложении № 2 к Региональному отраслевому соглашению на 2020-2022 годы при указании соответствия должности, по которой установлена квалификационная категория и должности, по которой рекомендуется учитывать квалификационную категорию при оплате труда, прописано «воспитатель», но не прописано «старший воспитатель»?

Ответ: В региональном Отраслевом соглашении по Ростовской области между Министерством общего и профессионального образования РО, Ростовской областной организацией Профсоюза образования и Союза работодателей РО на 2023-2025 годы (приложение 2) и действующем Региональном соглашении установлено, что должность, по которой установлена квалификационная категория – воспитатель, старший воспитатель, – учитывается при установлении квалификационной категории при оплате труда по аналогичным должностям (старший воспитатель, воспитатель). Иными словами, недопонимания в этом вопросе не имеется.

Вопрос: Можно ли аттестоваться на высшую категорию по должности «старший воспитатель», не имея первой категории по указанной должности, но при этом имея первые категории по должностям: «учитель»; «учитель-психолог»; «методист», по которым не истек 5-летний срок?

Ответ: В соответствии с п. 38 Порядка по результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Присвоенные квалификационные категории в данном случае не относятся к должности «старший воспитатель», поэтому для присвоения такой категории необходимо пройти аттестацию на установление квалификационной категории по должности «старший воспитатель». Согласно п. 24 Порядка аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится *по их желанию*. Если обратиться к Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", утв. постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 должности «воспитатель» и «старший воспитатель» являются *разными* должностями. Поэтому формально присвоенные Вам первая квалификационная категория по должностям «учитель» и «педагог-психолог» не может учитываться при поступлении на работу по должности «старший воспитатель» в другую образовательную организацию (Приложение 2 к новому региональному отраслевому соглашению на 2023-2025 годы и действующему Соглашению). Там, к сожалению, присвоенная категория учитывается только при занятии должности «воспитатель», а не «старший воспитатель» (См.: Приложение № 2).

Вопрос: Подскажите пожалуйста, в Приказе Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» не обозначено ни в одном пункте, когда возможна аттестация с включением его в график аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников после выхода педагога из длительного отпуска сроком до 1 года.

Когда возможна аттестация на соответствие занимаемой должности после выхода педагога из длительного отпуска сроком до 1 года?

Ответ: Действительно, в Приказе Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 не указаны сроки аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Вместе с тем, этот срок может быть определен косвенным путем, т.е. согласно положениям Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы (утратило силу 31.12.2023 г.). Так, согласно п. 5.10.4. (подп. в) данного Соглашения за педагогическим работником сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случае длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - **не менее чем на 6 месяцев.**

Кроме того, необходимо иметь в виду, что аналогичное положение установлено в действующем Региональном отраслевом соглашении между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, Ростовской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Союзом работодателей Ростовской области на 2023 - 2026 гг. от 5 мая 2023 г. N 354/23-90 (см.: подп. г) п. 11.7 Соглашения).

Следовательно, аттестация педагогического работника, вышедшего из длительного отпуска, предоставляемого до одного года, должна проводиться не позднее, чем 6 месяцев после выхода из данного отпуска.

Вопрос: Для педагога, имеющего награды, указанные в абз. 4 п. 31 приказа Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – «приказ №196») необходимо ли осуществлять всесторонний анализ его деятельности при установлении первой или высшей категории, проведенного специалистами, как установлено в абз. 3 данного пункта?

Ответ: Как четко указано в абз. 3 и 4 п. 31 приказа № 196: «Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории *осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах*». Иными словами, для таких педагогов осуществляется без

всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами.

Вопрос: Можно ли применять данное исключение при установлении квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник»?

Ответ: На основе анализа «Положения об аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Ростовской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, для установления квалификационной категории» (утв. приказом МО Ростовской области от 30.08.2023 № 815) можно сделать заключение о том, что квалификационные категории педагогических работников подразделяются на 4-ре группы: первая, высшая, «педагог-методист» и «педагог-наставник». Это означает, что правило, согласно которому устанавливаются квалификационные категории – первая и высшая – не применяется. Это вытекает и из положений приказа № 196.

Тем не менее, приказ № 196 определяет особенности установления квалификационных категорий – «педагог-методист» и «педагог-наставник» (раздел IV). Так, в соответствии с п. 51 приказа № 196 оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, а также показателей, предусмотренных пунктами 50-51 Приказа № 196, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Также следует иметь в виду, что, согласно п. 48 приказа № 196 в заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации. Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового - с иным представительным органом (представителем) работников организации.

Кроме того, показатели, которые дают основания для установления квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник», определены положениями пунктов 50 и 51 приказа № 196 (как указывалось выше).

Таким образом, присвоение квалификационных категорий зависит от того, на какую квалификационную категорию претендует работник. Следовательно, для присвоения квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» установлен порядок, отличающийся от указанного в п. п. 31 приказа N 196.

II. Особенности трудовых отношений педагогических работников высших образовательных организаций (типичные ситуации)

Вопрос: В конце учебного года у преподавателя заканчивается срок трудового договора, и работник снова намерен участвовать в конкурсе на занятие должности. Дело в том, что ввиду сокращения нагрузки в структурном подразделении представители администрации начинают «намекать» педагогу, что «будем Вас избирать на 0,75 или 0,5 ставки на предстоящем конкурсе». Дело в том, что это существенное снижение дохода и работница не готова на это пойти, т.е. хочет работать исключительно на 1 целую ставку. Летом ей исполняется 53 года.

Есть ли в данном случае какие-то гарантии как у лица предпенсионного возраста? И вообще какие есть механизмы защиты от вынуждения работодателем на подачу заявления конкурс на неполные ставки?

Ответ: К сожалению, в данном случае не существует такого механизма. Это обусловлено тем, что во многих вузах, включая наш регион, «практикуют» увольнение при завершении срочного трудового договора. Хотя имеется возможность на основании ч. 8 ст. 332 ТК РФ при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор не заключать. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. То есть это возможно только по соглашению сторон. А работодатели, как правило, не хотят идти на это, а работник изменить эту ситуацию не может в силу его правового положения (более слабая сторона договорных отношений).

Чтобы изменить количество работников или объем выполняемой ими работы, работодатель меняет штатное расписание, где уменьшает количество ставок или устанавливает неполные ставки (например, 0,75, 0,5 и т.д.). Не позднее двух месяцев до окончания учебного года руководитель организации (уполномоченное им лицо) объявляет фамилии и должности педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора, путем размещения на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (п.

7 «Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», утвержденного приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749) (далее – «Положение»). В объявлении о проведении конкурса на сайте организации указываются:

- перечень должностей педагогических работников, на замещение которых объявляется конкурс;
- квалификационные требования по должностям педагогических работников;
- место (адрес) приема заявления для участия в конкурсе;
- срок приема заявления для участия в конкурсе (не менее одного месяца со дня размещения объявления о конкурсе на сайте организации);
- место и дата проведения конкурса.⁶

Неприятным явлением является то, что сведений о наличии ставок (их долей) Положение не требует от работодателя в качестве обязательной информации на сайте. Исходя из смысла, который вкладывается в этот термин (речь идет о ставке или доли ставки), работа по какой-либо должности в течение нормальной продолжительности рабочего времени считается работой на полную ставку. Соответственно, если работник принимается на неполную ставку, то предполагается, что он должен отрабатывать только часть от нормы рабочего времени, то есть работать по этой должности неполный рабочий день (неделю).

Поэтому практическое применение указанных выше норм трудового законодательства свидетельствует о том, что такое условие, как «занятость ставки» (например, – 1,0; 0,5; 0,25) по вакантной должности в объявлении о проведении конкурса на сайте организации обычно не указывается (хотя бывают редкие исключения). Но это условие обязательно должно быть предусмотрено в проекте трудового договора по вакантной должности, с текстом которого претендент предварительно знакомится.

Поэтому получается, что фактически работника будут принимать (после увольнения, в результате чего фактически он уже не будет работником вуза) на основании конкурса на имеющуюся в штатном расписании ставку (фактическую её долю ставки), которая может быть не указана в объявлении на официальном сайте вуза.

Главное, что нужно знать, что имеется постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 N 32-П «По делу о проверке

⁶ П. 9 Положения.

конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова», согласно которому – до внесения соответствующих изменений в действующее правовое регулирование трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как *на неопределенный срок*, так и *на срок, определенный сторонами трудового договора, но не менее трех лет*, за исключением случаев, когда трудовой договор с педагогическим работником в данной образовательной организации заключается впервые либо планируемая учебная нагрузка педагогического работника, предопределяемая в первую очередь содержанием учебных планов по реализуемым в этой образовательной организации образовательным программам, исключает возможность установления трудовых отношений с ним на срок не менее трех лет; в таких случаях допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год. Изменения в ч.1 и ч. 8 ст. 332 ТК РФ законодатель еще не внес. Данное законоположение Конституционного Суда РФ обязательно для применения с момента принятия вышеуказанного постановления.

Иными словами, ППС вузов защищены пока только в отношении сроков трудовых договоров, поскольку пока еще законодатель (в отличие от иных категорий педагогических работников – например, учителей школ, воспитателей в детских садах и др.) не установил обязанность работодателей заключать с данной категорией работников трудовые договоры на неопределенный срок. Поэтому после увольнения Вам предложат участвовать в конкурсе на должность, которая требуется работодателю (она может быть и неполной). При этом Вы будете работником с неполным рабочим днем со всеми вытекающими из этого последствиями. Но продолжительность отпуска у Вас сохранится – 56 календарных дней (ч. 4 ст. 93 ТК РФ).

Что касается предпенсионного возраста, то к данной категории относятся работники за 5 лет до наступления пенсионного возраста: в данном случае до пенсионного возраста у работника еще 7 лет (см.: ч. 1 ст. 8 ФЗ от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»). И в данном

случае это не имело бы никакого значения, даже если до назначения страховой пенсии по старости оставалось бы всего 5 лет. Поскольку заключен срочный трудовой договор, на который, как правило, все работники вынужденно соглашаются, то в данном случае доказать, что увольнение и принятие на работу на неполную ставку связано с возрастом, доказать практически невозможно.

Ситуация (суть проблемы). Предвыборные приготовления и послевыборная процедура оформления работников на работу администрацией образовательной организации высшего образования выстраивается следующим образом (на примере абстрактного лица):

1. Конец ноября 2023 – формируется график отпусков на 2024 год. Работнику, чей контракт истекает в 2024 году (как правило, это 30 июня) – отпуск не планируют, аргументируя истечением срока действия трудового договора. Работник с этим соглашается (*о других возможностях, если они есть, он просто не знает*).

2. Март 2024 – получение уведомления из отдела кадров. Называется «О прекращении срочного трудового договора», в котором уведомляют о сроке истечения договора и о том, что, в связи с этим, он подлежит прекращению на основании п.2 ч.1 ст.77. Работник в нем должен поставить свою подпись (с уведомлением ознакомлен, экземпляр уведомления на руки получил). Работник ставит в этом уведомлении свою подпись и передает уведомление в ОК (*о других возможностях, если они есть, он не знает*).

3. Июнь 2024 – работнику начислена (и получена) компенсация за неиспользованный отпуск.

4. 24-29 июня 2024 проходит конкурс. Для абстрактного работнику – успешно. Он вновь избран на ту же должность и ту же долю ставки.

5. Начало июля 2024 – запущена процедура заключения нового срочного трудового договора, дата заключения договора и дата начала работы – следующий день за днем окончания трудового договора, 01.07.2024.

При оформлении пакета документов, работнику говорят о необходимости написать заявление на отпуск без сохранения заработной платы. Почему отпуск? Потому что предстоят каникулы. Потому что работник должен отдохнуть, иначе он не сможет полноценно работать в

учебном году. Почему без сохранения ЗП? Потому что за него уже получена компенсация и потому, что новый отпуск ему еще не положен.

Работники пробовали стратегию не уходить в отпуск без сохранения ЗП (не писать заявление на отпуск без сохранения ЗП), т.е. заключать новый контракт и работать. Руководство идет на это «очень тяжело» (понятно – надо платить ЗП помимо уже выплаченной компенсации), сильно нервничает (не знает откуда ей брать на это деньги) и реально загружает людей работой по полной программе (это, в принципе, справедливо). Кроме того, Работник остается без отдыха, что недопустимо (его это не устраивает). Кроме того, работник категорически не желает терять трудовой стаж для пенсии.

Таким образом, получается, что еще до участия в конкурсе, работник уже в приказе на увольнение, компенсацию за неиспользованный отпуск получил, возможности настаивать на продлении контракта в связи с избранием на должность не имеет (?).

Вопросы:

1. Как, на каком этапе описанной выше процедуры (п.1-5) работнику следует себя вести дабы заявить о намерении **продлить контракт** (в случае положительного избрания), не допустить увольнения и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск (если это важно, конечно). Что подписывать, что не подписывать, как подписывать или писать дополнительные заявления)?

В общем как заранее, законно и, по возможности, без скандала, исключить увольнение, подготовить почву для продления и добиться продления контракта? Чтобы выполненные работником ранее **действия (или бездействие)**, не стали для Администрации законной возможностью для его увольнения.

Ответ: Согласно ч. 8 ст. 332 ТК РФ при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, *новый трудовой договор может не заключаться*. В этом случае действие срочного трудового договора с работником *продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности*.

Ключевым в данной формулировке ТК РФ является *разрешительный характер* правовой нормы. То есть: работник, относящийся к категории

профессорского состава, может быть уволен, а может иметь место и продление его трудового договора по результатам конкурса. Это (по замыслу законодателя) является *правом* работодателя (уволить или продлить трудовой договор). Поэтому у работника имеется только возможность договориться с работодателем, что практически, к сожалению, бесперспективно, поскольку такая ситуация имеет место уже довольно длительное время.

В связи с этим, продление трудового договора должно осуществляться продление трудового договора *по соглашению сторон*. Иными словами, стороны договариваются об этом (!). Но практически имеет место ситуация, когда все работники увольняются (как правило, после успешного прохождения конкурса) и при оформлении нового трудового договора представитель работодателя предлагает написать (а чаще – подписать готовый образец) заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

Следует иметь в виду, что инициировать отпуск работнику без сохранения заработной платы работодатель не имеет права (см.: ст. 128 ТК РФ). Поэтому такие действия с его стороны являются незаконными. Однако работники пишут такие заявления, а значит юридически упрекнуть работодателя и признать его действия незаконными не представляется возможным, к сожалению. Поэтому в данной ситуации работники сами ставят себя в ситуацию, когда фактически поощряют нарушение своих прав, подписывая такие заявления, а формально их трудовые права нельзя признать нарушенными.

Однако в этом случае данный период (период отпуска без сохранения заработной платы) не включается в страховой стаж работника для назначения ему страховой пенсии по старости, что также существенно ухудшает правовое положение работника. Так, согласно ч. 1 ст. 11 ФЗ от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "О страховых пенсиях" в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории РФ при условии, что *за эти периоды начислялись или уплачивались страховые взносы* в Фонд пенсионного и социального страхования РФ. А за период отпуска без сохранения заработной платы страховые взносы работодателем не начисляются и не уплачиваются (!). Поэтому страховой стаж работников указанной выше категории «зарабатывается» медленнее, чем других работников образовательной организации, не относящихся к профессорско-

преподавательскому составу... И в соответствующее время скажется при выходе их на пенсию.

То есть фактически каждый работник остается один на один с работодателем, и в силу его правового положения повлиять на работодателя у него имеется мало шансов. Поэтому в данной ситуации оказать помощь работникам, относящихся к категории профессорско-преподавательского состава, должна оказать первичная профсоюзная организация в силу имеющихся у нее полномочий, предоставленных ФЗ от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В частности, прежде всего, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений (ч. 1 ст. 11 указанного ФЗ). Однако непонятно, предпринимала ли какие-то действия первичная профсоюзная организация по данному вопросу. Например: имелись ли обращения к работодателю, чтобы исключить такие случаи, как увольнение работником данной категории после успешного прохождения конкурса. Поскольку закон допускает процедуру увольнения в такой ситуации, пыталась ли первичная профсоюзная организация убедить работодателя продлевать трудовые договоры в соответствии с ч. 8 ст. 332 ТК РФ или заключать их на неопределенный срок, что также позволяет закон? Так, согласно ч. 1 ст. 332 ТК РФ трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, **заключаются на неопределенный срок** или *на определенный срок*, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Например, установить условие о продлении трудового договора с успешно прошедшими конкурс работниками в обязательном порядке (если они согласны на это) на уровне коллективного договора или в соответствующем локальном нормативном акте. Или найти понимание у работодателя в этом вопросе путем непосредственных устных переговоров, чтобы при оформлении результатов конкурса трудовые договоры не расторгались, а продлевались. Только коллективные действия и активность представителей первичной профсоюзной организации могут привести к успеху в

подобных случаях, чтобы изменить сложившуюся неблагоприятную для работников практику.

Фактически имеет место злоупотребление правом со стороны работодателя (т.е. не нарушая нормы действующего законодательства, и действуя в установленных ими пределах, работодатель, тем не менее, ухудшает правовое положение работников). Однако признать предпринимаемые действия работодателя злоупотреблением правом – в праве только суд.

Можно (если работники действуют в одиночку) попытаться убедить работодателя предоставить им ежегодный отпуск с последующим увольнением. В соответствии с ч. 2 ст. 127 ТК РФ *по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением* (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Иными словами, работодатель все же увольняет работника в связи с истечением срока трудового договора, но предоставляет ему ежегодный отпуск перед увольнением. В этой ситуации трудовой договор заключается сразу после прохождения конкурса, а *дата начала работы* указывается, как и у всех работников, которые не увольняются и не проходили конкурс, т.е. с начала нового учебного года. В этом случае компенсация за неиспользованный отпуск работникам не выплачивается, а работникам не нужно будет брать отпуск без сохранения заработной платы или не иметь возможности отдохнуть, если писать такое заявление они отказываются. Поэтому нужно писать заявление о предоставлении ежегодного отпуска с последующим увольнением.

Но опять же: закон предписывает, чтобы работодатель по этому поводу не возражал (т.е. в законе формулировка: «может предоставлен», а значит безусловного права на это работники не имеют). Однако, почему работодатель не идет на это, - непонятно, но возможно работники не пишут такие заявления. Опять данную ситуацию может попытаться решить, осуществляя свои правозащитные функции, прежде всего, первичная профсоюзная организация (на уровне коллективно-договорного регулирования или в рамках локального нормативного акта).

Не совсем понятен вопрос по поводу увольнения успешно прошедшего конкурс работника. Оснований отказа в заключении трудового договора в данном случае у работодателя не имеется. Именно результаты конкурса – это основание для заключения трудового договора (см.: ч. 2 ст. 16 ТК РФ).

Однако следует иметь в виду, что заключить трудовой договор по результатам успешного прохождения конкурса необходимо не позднее 30 дней с момента принятия решения по конкурсу коллегиальным органом управления (в этом случае нужно проявить инициативу, обратившись к работодателю с заявлением о заключении нового трудового договора, если работодатель никак не реагирует на это обстоятельство) (п. 18 приказа Минобрнауки России от 23.07.2015 N 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»⁷).

2. Суть вопроса такая же, но обстоятельства иные – работник избран на другую должность. Как в этом случае себя вести. Договор уже не продлишь, следует заключать новый. Как действовать в этой ситуации?

Ответ: В этой ситуации нужно попытаться добиться от работодателя предоставления отпуска с последующим увольнением (см.: ответ выше).

3. Если работник не был избран – как ему себя вести, чтобы уйти в законный отпуск с **последующим** увольнением? Если такая возможность, конечно, имеется.

Ответ: В данном случае необходимо действовать в соответствии с положениями ст. 127 ТК РФ (см. подробнее ответ на вопрос 1). Однако в этом случае следует иметь в виду, что безусловного права на получение ежегодного отпуска с последующим увольнением вместо компенсации за неиспользованный отпуск у работника не имеется: нужно, чтобы работодатель по этому поводу не возражал. Также обратите внимание на то, что при увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска *полностью* или *частично выходит за пределы срока этого договора*. В этом случае днем увольнения также считается *последний день отпуска* (ч. 3 ст. 127 ТК РФ).

⁷ **Важная информация:** с 01.09.2024 г. вступает в силу новый документ: приказ Минобрнауки России от 04.12.2023 N 1138 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу" (Зарегистрировано в Минюсте России 19.12.2023 N 76454).

III. Конфликт интересов в образовательных организациях

В практике деятельности образовательных организаций возникла ситуация, в результате которой органы прокуратуры стали делать выводы о том, что в отдельных образовательных организациях нашего региона нарушается законодательство в сфере противодействия коррупции и делается заключение о том, что имеет место конфликт интересов. В частности, в случаях, когда трудовые отношения складываются между:

- директорами муниципальных бюджетных образовательных организаций и их супругами, занимающими должности сторожей и рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений;
- заведующей муниципальной бюджетной образовательной организации и её дочерью, занимающей должность воспитателя;
- и в других аналогичных случаях.

По этому поводу хотелось бы обратить внимание на то, что в трудовых отношениях с работниками образовательной организации состоит сама эта организация, а не ее руководитель или иные должностные лица (ч. 4 ст. 20 ТК РФ). Руководитель бюджетной организации лишь осуществляет права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работниками (ч. 6 ст. 20 ТК РФ).

Также следует иметь в виду, что запрета на совместную работу родственников и супругов в государственном бюджетном учреждении (включая некоммерческие образовательные организации), которые по должности не являются гражданскими служащими, в том числе при условии прямого подчинения одного из этих лиц другому, законодательством не установлено. Такой запрет был установлен в ст. 20 КЗоТ РФ от 09.12.1971 (с изменениями и дополнениями). Однако действие данного законодательного акта утратило силу 01.02.2002 г.

Поэтому сам факт работы в одной организации и других родственников или супругов еще не свидетельствует о наличии факта конфликта интересов. Таким образом, родственники и супруги в государственной или муниципальной образовательной организации вправе занимать любые должности без каких-либо ограничений, в том числе при условии прямого подчинения одного из этих лиц другому. Более того, отказ в приеме на работу такому лицу на основании факта родства с кем-либо из работников учреждения будет являться незаконным. Такой запрет может быть квалифицирован как нарушение принципа запрещения дискриминации. Так, согласно ч. 1 ст. 3 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.

Что же касается выводов прокуратуры о конфликте интересов в ракурсе ФЗ № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», то при предъявлении указанных выше претензий нет фактов о том, что руководители образовательных организаций совершали в отношении работников, с которыми состоят в родственных или супружеских отношениях, те или иные действия, которые имеют признаки конфликта интересов или коррупции (например, повышали заработную плату, выплачивали премии в обход других работников, покрывали отсутствие на работе, создавали более благоприятные условия работы и т.п.).

Что же касается усмотренного в действиях руководителей образовательных организаций факта конфликта интересов, связанного с тем, что в данных образовательных организациях обучаются дети этих руководителей. По этому поводу хотелось бы обратить внимание на то, что запрета обучения детей в образовательных организациях, где родители занимают руководящие должности, действующее законодательство РФ также не предусматривает. Наоборот, государственная политика в сфере образования основывается, в том числе и на свободе выбора получения образования, но и свободе выбора образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 7 ч. 1 ст. 3 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации». Далее – «ФЗ об образовании»). Кроме того, согласно п. 1 ч. 1 ст. 34 ФЗ об образовании *все обучающиеся без исключения* имеют право на выбор организации, осуществляющей образовательную деятельность, формы получения образования и формы обучения после получения основного общего образования или после достижения восемнадцати лет. Такое же право предоставлено указанным ФЗ и их родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся с учетом мнения ребенка (п. 1 ч. 3 ст. 44).

На основании изложенного полагаем, что претензии органов прокуратуры являются необоснованными.

IV. Алгоритм действий при применении дисциплинарного взыскания и примерный образец мотивированного мнения выборного профсоюзного органа на решение об увольнении работника, являющегося членом Профсоюза

Порядок применения дисциплинарного взыскания:

Наложение на работника дисциплинарного взыскания возможно только в порядке ст. 193 ТК РФ. Соблюдение порядка (процедуры), указанной в данной статье, имеет большое практическое значение для работодателя, поскольку невыполнение указанных требований может повлечь за собой признание приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности незаконным даже в том случае, если будет установлено, что дисциплинарный проступок действительно имел место.

Последовательные действия при наложении дисциплинарного взыскания:

- 1) фиксация дисциплинарного проступка;
- 2) истребование у работника письменного объяснения по факту совершенного им проступка, получение такого объяснения либо составление акта о непредоставлении работником объяснения;
- 3) учет тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен;
- 5) учет мнения представительного органа работников (в случаях, предусмотренных законодательством (если он является членом профсоюза)
- б) учет сроков при применении дисциплинарного взыскания:

- 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;

- дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ *о противодействии коррупции*, не может быть применено **позднее шести месяцев со дня совершения проступка**, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - *позднее двух лет со дня его совершения*. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных

законодательством РФ *о противодействии коррупции*, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Внимание: оба срока учитываются одновременно (!).

7) издание приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;

8) обязательное ознакомление с приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности. Если отказывается, то составление акта об отказе от ознакомления.

9) внесение записи в трудовую книжку, если дисциплинарное взыскание одновременно является увольнением.

ОБРАЗЕЦ

Мотивированное мнение

выборного органа первичной профсоюзной организации

_____ (*указать название образовательной организации*)
на решение об увольнении работника, являющегося членом Профсоюза

Настоящее мотивированное мнение принято на заседании (*наименование выборного органа первичной профсоюзной организации*) (*число, месяц, год*) при наличии кворума (*указать конкретно*).

На рассмотрение (*наименование выборного органа первичной профсоюзной организации*) были представлены документы по вопросу увольнения (*должность, Ф. И. О.*), являющегося членом (*наименование первичной профсоюзной организации*) по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Документы об увольнении (*должность, Ф. И. О.*) соответствуют требованиям закона, нарушений не выявлено. Считаем, что в действиях (*должность, Ф. И. О.*) имеются все признаки неоднократных дисциплинарных проступков.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 373 ТК РФ (*наименование выборного органа первичной профсоюзной организации*) считает обоснованным и возможным расторжение трудового договора с (*должность, Ф. И. О.*) по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Председатель (*наименование выборного органа первичной профсоюзной организации*)

(ФИО)

_____ подпись
число, месяц, дата

V. Коллективно-договорное регулирование

Вопрос: Часть организаций внесли данные положения в свой коллективный договор, часть нет. Коллективный договор оформлен должным образом, согласован с Профсоюзом, прошел уведомительную регистрацию в Минтруда, то есть предусматривает социальную льготу для педагога. Если в Коллективный договор образовательной организации данные пункты включены, а в Положении об оплате труда они отсутствуют, как можно производить данную доплату? Возможен ли вариант перерасчета и выплаты педагогу с момента окончания действия квалификационной категории после внесения изменений в Положение об оплате труда?

Ответ: Речь идет о том, что имеется разница между Положением об оплате труда и коллективным договором. При этом коллективный договор предусматривает более льготные условия оплаты труда.

Ответ на Ваш вопрос содержится в ч. 4 ст. 8 ТК РФ. Согласно указанной норме 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, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, *не подлежат применению*. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения. Это означает, что при оплате труда педагогов следует руководствоваться не Положением об оплате труда образовательной организации (локальным нормативным актом), а *коллективным договором*.

При этом следует иметь в виду, что поскольку имеет место невыплата заработной платы в неполном размере, то работодатель несет материальную ответственность в соответствии с ч. 1 ст. 236 ТК РФ: обязан оплатить работнику проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации 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. В данном случае следует иметь в виду, что для этого не требуется желания работодателя, поскольку в данном случае законодатель предусматривает материальную ответственность для работодателя в виде обязывающей нормы (иными словами, это его прямая обязанность).

Поэтому перерасчет необходимо произвести как можно скорее, чтобы уменьшить размер выплачиваемой компенсации, помимо, собственно образовавшейся задолженности. И более того, Положение об оплате труда можно и не менять, поскольку согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ 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. Это означает, что вопросы оплаты труда могут регулироваться и коллективным договором (исключительно, а также колдоговором наряду с локальным нормативным актом) в порядке, который указан выше.

Вопрос: Прошу дать разъяснение по вопросу выплаты педагогическим работникам, предпенсионного возраста, но не достигшим 60 лет, единовременного материального вознаграждения в размере 2 – х окладов заработной платы при увольнении, согласно соответствующего пункта коллективного договора образовательной организации (выдержка прилагается).

Ответ: Прилагаемая выдержка из текста коллективного договора свидетельствует о том, что указанная выплата осуществляется исключительно лицам, которые *выходят на пенсию*, а не лицам предпенсионного возраста. Лицами предпенсионного возраста являются лица, не достигшие установленного в законе пенсионного возраста, т.е. по общему правилу, до достижения возраста – женщины с 55-ти лет до 60-ти лет и мужчины с 60-ти лет до 65-лет (см.: ч. 1 ст. 8 ФЗ от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 18.03.2023) «О страховых пенсиях»). Иными словами, к ним относятся работники, *в течение пяти лет* до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую

досрочно (см.: ч. 2 ст. 5 ФЗ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1(с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) «О занятости населения в Российской Федерации»).

Поэтому возможность получения указанной выплаты лицам предпенсионного возраста исключается вообще. Более того, обратите внимание на редакцию данного пункта коллективного договора: выплата указанной суммы возможна только *при наличии денежных средств у организации и в пределах средств, предназначенных на оплату труда*. Это означает, что даже лицам, выходящим на пенсию, денежная выплата в размере 2-х окладов выплачивается только, если у организации имеются соответствующие финансовые ресурсы. При этом для исключения недобросовестности работодателя, профсоюзная организация в лице выборных представительных органов имеет право на информацию, в том числе по данному вопросу. Это обусловлено положениями ст. 53 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021).

Указанное выше означает, что при подготовке коллективного договора необходимо очень тщательно подходить к формулировке соответствующих его пунктов. Особенно, если это касается предоставления каких-либо гарантий работникам образовательной организации.

VI. Статус «предпенсионер» для работников, имеющих право на досрочную страховую пенсию

Согласно п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (в ред. от 28.12.2022) «О занятости населения в Российской Федерации» к лицам предпенсионного возраста относятся граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, *в том числе назначаемую досрочно*. С 01.01.2024 г. этот закон утрачивает юридическую силу и с этой же даты вступает в силу ФЗ от 12.12.2023 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». В данном законе также установлено, что граждане предпенсионного возраста – это лица в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, *в том числе назначаемую досрочно*.

Таким образом, для того чтобы определить, имеет ли гражданин статус предпенсионера, необходимо применить к конкретному лицу требования действующего пенсионного законодательства к определению пенсионного возраста. Пенсионное обеспечение граждан РФ осуществляется в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в ред. от 18.03.2023) (далее - Закон N 400-ФЗ). Согласно п. 19 ст. 30 Закона N 400-ФЗ страховая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста, установленного 8 настоящего ФЗ, при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере *не менее 30* лицам, *не менее 25* лет осуществлявшим педагогическую деятельность в организациях для детей, *независимо* от их возраста. При этом в соответствии с Приложением 7 к данному ФЗ право на получение пенсии наступает с 2023 г. не ранее чем через 60 месяцев со дня возникновения права на страховую пенсию по старости.

Если право на льготную (досрочную) пенсию у соответствующего лица уже наступило, то и статус предпенсионера оно должно получить на период – 5-ти лет до наступления права на получение досрочной пенсии по старости, т.е. до 55-летнего возраста в силу вышеуказанных федеральных законов. Об этом свидетельствуют и письма соответствующих министерств и внебюджетных фондов в адрес Общероссийского Профсоюза образования (например, письмо ПФР от 31.05.2019 N С4-25-19/11141; письмо Минтруда России от 26.12.2018 N 21-0/10/В-10543), которые носят разъяснительный характер и не являются нормативными правовыми актами.

Вместе с тем, субъектом, наделенным правом признавать гражданина «предпенсионером» по ст. 12 ФЗ от 03.10.2018 N 350-ФЗ (ред. от 27.11.2023)

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» является Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (СФР). Так, согласно данной норме, граждане предпенсионного возраста имеют право бесплатно получать в органах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по месту жительства или работы по своим обращениям способом, указанным ими при обращении, сведения об отнесении их к категории граждан предпенсионного возраста (указанные сведения могут быть направлены им в форме электронного документа, порядок оформления которого определяется СФР, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», включая единый портал государственных и муниципальных услуг, информационную систему «личный кабинет застрахованного лица», а также иным способом, *в том числе почтовым отправлением*).

Таким образом, для того чтобы получить статус предпенсионера, претенденту необходимо официально (письменно) обратиться в отделение СФР по месту жительства или по месту работы для получения сведений об отнесении её к категории «предпенсионер», поскольку, как она указала в своем обращении, на сайте Госуслуг справка статусе предпенсионера не учитывает ее право на досрочную пенсию по старости.

Однако следует иметь в виду, что предоставление соответствующих мер социальной поддержки лицам данной категории осуществляется соответствующими субъектами РФ, в том числе и на территории Ростовской области. Это обусловлено положениями п. ж ст. 72 Конституции РФ (сфера совместного ведения РФ и ее субъектов). В связи с этим в настоящее время, льготы и соответствующие меры социальной поддержки в субъектах РФ могут предоставляться только лицам, достигшим возраста 55 и 60 лет. Так, в частности, согласно Областному закону РО от 22 октября 2004 г. N 175-ЗС «О социальной поддержке ветеранов труда» (в ред. 2023 г.) меры социальной поддержки ветеранам труда представляются по достижении возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, а в случае установления (назначения) им пенсии в соответствии с ФЗ N 400-ФЗ «О страховых пенсиях» ранее указанного возраста - *после установления (назначения) им пенсии*.

Таким образом, на территории Ростовской области дополнительные меры социальной поддержки лицам, относящимся к категории

«предпензионер», к сожалению, не предоставлялись за истекший период за исключением мер, направленных на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан предпензионного возраста в 2019 г., к которым относятся граждане в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, *в том числе назначаемую досрочно*. (см.: Постановление Правительства Ростовской области от 4 февраля 2019 г. N 50 «Об утверждении программы Ростовской области «Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпензионного возраста в 2019 году»). Данный документ не отменен, но исходя из его наименования, носил срочный характер.

Подписано в печать 15.02.2024 г.
Бумага офсетная. Печать офсетная. Формат 60×84 1/16.
Усл. печ. лист. 4,42. Тираж 100 экз. Заказ № 4701.
Отпечатано в типографии ИП Гончаренко А.Б.