Общероссийский
Профсоюз образования
Московская городская организация

ПРАВОВОЙ КАЛЕЙДОСКОП

Москва
2020

ПРАВОВОЙ КАЛЕЙДОСКОП

Руководитель проекта – М.А. Иванова

Редакционный совет: В. Н. Гетман, Н. А. Титова, Т. А. Киселева, С. В. Кандриков

Московская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ

129090, г. Москва, Протопоповский пер., д. 25, стр. 1

Тел.: +7 495 688 57 74, e-mail: mgo@mgoprof.ru

Сайт: mgoprof.ru

Подписано в печать: 23.01.2020.
Печать офсетная. Тираж 999 экз. Заказ № П20143.
Отпечатано в ООО «Борус-Принт»,
300041, г. Тула, ул. Сойфера, д. 6, тел. +7 (4872) 30-74-48

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ 4

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ 5

Оплата труда 5

Нагрузка 6

Рабочее время 10

Отпуск 13

Нестандартные ситуации при расчете отпускных 17

Больничный 18

Повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование 22

Пенсия 24

Присвоение звания «Ветеран труда» 27

Молодые специалисты 28

Прочее 29

Кейсы, или несколько случаев из жизни Клары Захаровны 33

#ПРОФСРЕДА с Марией Протопоповной 37

РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ 53

КАК ДЕЙСТВОВАТЬ, ЕСЛИ ВАШИ ПРАВА НАРУШАЮТСЯ 55

ЧТО ВЫ ТЕРЯЕТЕ, ЗАКЛЮЧАЯ ДОГОВОР ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА ВМЕСТО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 56

ДЛЯ ЗАМЕТОК 57

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемый читатель!

Лучше всего о сборнике «Правовой калейдоскоп» говорит его название. Эта брошюра вместила в себя ответы на множество вопросов, поступивших от членов профсоюза.

Во-первых, друг от друга отличаются темы этих вопросов. Одних интересовали нюансы оплаты труда, другим было важно проконсультироваться по педагогической нагрузке, третьих волновали детали прохождения медосмотров и т.д.

Во-вторых, разными оказались способы получения обращений. Мы принимали их через свои интернет-ресурсы, селекторные совещания «Профсоюзный час», по телефону, во время личных приемов, на встречах с первичками и территориальными профсоюзными организациями.

И вот, выделив самые интересные, самые неординарные и – наоборот – самые популярные вопросы, мы получили основу для этого сборника. Также мы дополнили ее еще рядом материалов, которые, на наш взгляд, тоже будут весьма кстати. Это рекомендации в случае вынуждения уволиться, алгоритм действий при нарушении прав работника, разъяснения по различиям трудового договора и договора ГПХ.

Над брошюрой работали правовые инспекторы и специалист экономико-аналитического отдела МГО Профсоюза, а также наши коллеги-юристы из центра правовой поддержки «Профзащита».

Мы очень надеемся, что, читая этот сборник, вы получите немало полезной информации, которая при необходимости сможет защитить вас самих и ваших коллег от недоразумений и несправедливостей в трудовых взаимоотношениях, убережет от досадных последствий в иных ситуациях.

Мы не зря говорим о важности правовой грамотности. Ведь в большинстве случаев, если работник четко знает свои права и обязанности, если он знает законы, в которых они прописаны, споров с работодателем удается избежать. И особенно важно быть юридически подкованным председателю профсоюзной организации, который должен защищать свой коллектив.

Мы постарались охватить в этой брошюре максимум животрепещущих тем, но если у вас останутся вопросы, не стесняйтесь обратиться в МГО Профсоюза или «Профзащиту».

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

ОПЛАТА ТРУДА

Вопрос: Почему при одном и том же объеме учебной педагогической нагрузки в прошлом и текущем годах у педагогического работника разный размер заработной платы?
Ответ: Системы оплаты труда работников в образовательных организациях (далее – ОО), подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, устанавливаются локальными нормативными актами ОО с учетом рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденных Приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40, 42.
В соответствии с данными рекомендациями при расчете базовой части заработной платы педагогического работника используется формульный подход с применением «ученико-часа» («дето-дня», «студенто-часа»). Таким образом, при неизменном объеме учебной педагогической нагрузки базовая часть заработной платы может различаться в зависимости от численности обучающихся, в том числе детей-инвалидов.

Вопрос: Может ли ежегодно меняться стоимость балла стимулирующих выплат?
Ответ: Стоимость балла стимулирующих выплат, как правило, определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда на общее количество баллов, набранное всеми работниками ОО. Фонд оплаты труда, в том числе его стимулирующая часть, уточняется ежегодно в связи с движением численности обучающихся, объема полученных внебюджетных средств и иных параметров. Общее количество баллов, набранное всеми работниками, также может иметь различное значение из года в год. Таким образом, стоимость 1 балла стимулирующих выплат может ежегодно пересматриваться и утверждаться в соответствии с локальными нормативными актами ОО.

Вопрос: Имеет ли право директор без предупреждения снижать размер доплаты (например, за выполнение обязанностей председателя методического объединения) без уменьшения объема работы по этому направлению?
Ответ: Выполнение обязанностей председателя методического объединения не входит в должностные обязанности учителя, является дополнительной работой и оформляется, как правило, в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.
Согласно ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
На основании ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ 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.
Таким образом, размер и сроки доплаты за выполнение обязанностей председателя методического объединения, а также объем выполняемой работы

должны быть оговорены в дополнительном соглашении к трудовому договору. Изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

Вопрос: Я учитель физической культуры и периодически работаю в выходные и праздничные дни (участвую в спортивных соревнованиях детей). Другие мои коллеги (классные руководители) тоже 1-2 раза месяц работают в выходные дни, возят детей на экскурсии и участвуют в других формах учебной деятельности. Все эти мероприятия предусмотрены как нашими рабочими программами по занимаемой должности, так и образовательной программой школы, но их проведение в выходные никак не компенсируется. Разве педагоги – исключение из общих правил в предоставлении гарантий и компенсаций при работе в выходные и праздничные дни?

Ответ: Локальным нормативным актом и (или) коллективным договором Вашей образовательной организации необходимо специально регулировать порядок и условия выполнения таких видов работ, как:

- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися;
- участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности.

Принимая во внимание, что выполнение перечисленных видов работ, предусмотренных образовательной программой и (или) рабочей программой по занимаемой должности, связано со значительными затратами времени на их выполнение, то под порядком и условиями выполнения этих видов работ следует понимать определение локальным нормативным актом и (или) коллективным договором конкретных мер, компенсирующих затраты труда (пример: предоставление другого дня отдыха, установление дополнительных выплат). (П. 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536.)

НАГРУЗКА

Вопрос: Я работаю учителем истории, моя недельная учебная нагрузка составляет 24 часа. Администрация школы внесла в трудовые договоры всех педагогических работников единую продолжительность рабочего времени – 36 часов, ссылаясь на требования ст. 333 ТК РФ. Правомерно ли это? Объясните, есть ли разница между понятиями «продолжительность рабочего времени» и «норма часов за ставку заработной платы»?

Ответ: Ч. 1 ст. 333 ТК РФ предусматривает, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Понятие «продолжительность рабочего времени не более 36 часов» не означает, что ко всем педагогическим работникам применяется такая продолжительность рабочего времени, как в ряде случаев неправомерно пытаются утверждать, особенно в отношении педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной

платы, составляющие 18, 20, 24, 25 или 30 часов в неделю (720 часов в год). Согласно ст. 333 ТК РФ определение конкретной продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти в зависимости от занимаемой педагогическими работниками должности с учетом особенностей их труда. Согласно ч. 3 ст. 333 ТК РФ в зависимости от должности и особенностей труда для одних педагогических работников устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени, а для других – только нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, поскольку именно так применяется понятие «продолжительность рабочего времени» и слова «нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы», заключенные в скобки. Исходя из этого, п. 2 приложения 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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), установлено, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается ИЛИ продолжительность рабочего времени, ИЛИ норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени установлена педагогическим работникам, которые замещают должности, поименованные в п. 2.1 и 2.2 Приложения № 1 к Приказу № 1601, а норма часов за ставку заработной платы – педагогическим работникам, замещающим должности, поименованные в п. 2.3-2.8 данного приказа.

Вопрос: При заключении трудового договора в него не были внесены сведения о размере моей учебной нагрузки. Работодатель мотивировал это тем, что нагрузка указана в локально-нормативном акте школы «Об установлении учебной нагрузки на 2019/2020 учебный год» и я ознакомлена с ним под подпись. Правомерно ли невключение в трудовой договор данного условия?

Ответ: Необходимость указания в трудовом договоре педагогических работников объема учебной нагрузки определена п. 1.4 Приложения № 2 к Приказу № 1601. Это означает, что при заключении трудового договора учитель принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а работодатель на все время действия трудового договора обязан обеспечивать учителю предусмотренный в нем объем учебной нагрузки. Учебная нагрузка относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями: об изменениях объема учебной нагрузки (ее увеличении или снижении), 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.

Вопрос: Я учитель химии, и в середине учебного года работодатель письменно уведомил меня, что через месяц размер моей учебной нагрузки уменьшится. Причин изменения нагрузки мне не сообщили, но коллеги сказали, что якобы мои часы отдали новому работнику, чтобы «донагрузить» его до полной ставки заработной платы. Правомерно ли это?

Ответ: Основанием для изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения по инициативе работодателя могут являться только случаи, связанные с:

- уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам;
- сокращением количества обучающихся;
- сокращением количества классов (классов-комплектов).

В остальных случаях в соответствии с п. 1.7 приложения 2 к Приказу № 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. Об изменении объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (п. 1.8 приложения 2 к Приказу № 1601).

Вопрос: В середине учебного года в нашей школе произошло резкое уменьшение количества обучающихся (дети перешли в другую образовательную организацию). Соответственно, у учителей снизился объем учебной нагрузки и уменьшилась заработная плата. В каком-то приказе Минобрнауки РФ я читала, что меня могут «донагрузить» другой педагогической работой, чтобы обеспечить прежние объем нагрузки и размер заработной платы. Так ли это? И как определяются формы этой педагогической работы?

Ответ: В соответствии с п. 2.2 приложения 2 к Приказу № 1601 и примечанием 4 приложения 1 к этому же приказу для отдельных учителей, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, предусмотрены гарантии по выплате ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы (т.е. до 18 часов в неделю) другой педагогической работой. Если перечень оснований для выплаты учителям ставки заработной платы в полном размере при отсутствии у них учебной нагрузки в объеме 18 часов в неделю непосредственно предусмотрен п. 2.2 приложения 2 к Приказу № 1601, то формы догрузки учителей другой педагогической работой этим приказом не определены. Работодатель определяет формы догрузки учителей в этих случаях самостоятельно.

Вопрос: Я председатель первичной профсоюзной организации школы. В середине учебного года изменился учебный план, что повлекло внесение изменений в локально-нормативный акт, регулирующий учебную нагрузку педагогов. Работодатель принял новый локальный акт, но в его согласовании с ППО отказал, мотивировав это тем, что тарификация подлежит согласованию только в начале учебного года, а любые изменения вносятся без участия первички. Так ли это?

Ответ: В соответствии с п. 1.9 приложения 2 к Приказу № 1601 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. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального норматив-

го акта определен ст. 372 ТК РФ. Также рекомендуется включать председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

Вопрос: Я учитель русского языка, обучаю на дому ученицу, которая по медицинским показаниям не может посещать образовательную организацию. Моя нагрузка – 3 часа. Заключение медицинской организации выдано ученице до 31 мая, каникулы уже начались. С 1 июля я ухожу в отпуск, и уже в мае меня уведомили, что в июне я получу меньшую заработную плату, так как нагрузка уменьшилась из-за истечения срока действия медицинского заключения. Правомерно ли это?
Ответ: Наступление каникул для обучающихся, в том числе для обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года (п. 2.6 Приказа № 1601).

Вопрос: Я работаю учителем начальных классов с нагрузкой 15 часов, и такая нагрузка меня устраивает. Администрация школы настаивает на увеличении нагрузки до 18-часовой нормы за ставку заработной платы, мотивируя это тем, что при меньшей нагрузке данный период работы не войдет в льготный педагогический стаж. Так ли это?
Ответ: Согласно требованиям Постановления Правительства РФ № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости» (в частности, п. 6 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность) работа в должности учителя начальных классов общеобразовательных учреждений включается в стаж работы независимо от объема выполняемой учебной нагрузки.
Таким образом, учителя начальных классов являются единственным исключением. Объем их нагрузки не влияет на льготную пенсию. Если Ваша нагрузка будет составлять менее 18 часов, данный период работы войдет в льготный стаж.

Вопрос: Я учитель технологии, и в связи с изменением учебной программы моя нагрузка уменьшилась с 22 до 16 часов. Работодатель предлагает мне часы дополнительного образования (рукоделия), чтобы обеспечить 18-часовую норму за ставку заработной платы, так как работа на полную ставку является необходимым условием для включения периодов работы в льготный стаж педагога. Войдут ли часы дополнительного образования в льготный стаж?
Ответ: Период, когда педагог был «донагружен» до полной ставки заработной платы часами дополнительного образования, не будет учтен Пенсионным фондом и не войдет в льготный педагогический стаж. Данную позицию подтверждает многочисленная судебная практика. Следует отметить, что «донагрузка» педагога до полной ставки часами внеурочной деятельности, факультативными занятиями и пр. учитывается Пенсионным фондом.

Вопрос: В этом учебном году в школе нет возможности «донагрузить» меня до полной 18-часовой ставки по моему предмету. Я хочу устроиться по внешнему совместительству в другую школу, чтобы выработать полную

норму часов и не потерять этот период при исчислении льготного стажа. Будет ли суммирована моя нагрузка при работе в разных школах?
Ответ: Да, согласно сложившейся правоприменительной практике даже если Вы работали в разных образовательных организациях, нагрузка будет суммирована. Если Вы вели часы по разным предметам, то это также не имеет значения. Главным фактором является именно педагогическая деятельность в определенных должностях и организациях.
Если же по каким-либо причинам Пенсионный фонд откажет Вам во включении данного периода в стаж, то защитить свои права можно будет через обращение в суд.
Если Вы являетесь членом профсоюза, Вам необходимо будет обратиться в МГО Профсоюза с письменным заявлением об оказании юридической помощи.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Вопрос: Моя еженедельная учебная нагрузка составляет 22 часа. В каникулярное время администрация обязала всех работников находиться на рабочем месте с 9.00 до 15.00 вне зависимости от объема учебной нагрузки. Правомерно ли установление такого режима рабочего времени в каникулы?
Ответ: Согласно п. 4.2 Приложения к Приказу Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» 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 в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 2.3 Приложения к Приказу № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Вопрос: Я работаю учителем-логопедом и размер моей учебной нагрузки составляет 20 часов в неделю за ставку заработной платы. В то же время у других категорий педагогических работников (например, учителей) выполнение нормы часов за ставку заработной платы является лишь нормируемой частью их рабочего времени, и другую часть педагогической работы они обязаны выполнять за пределами вышеуказанной нормы часов. Разъясните, пожалуйста: 20-часовая норма является одновременно рабочим временем учителей-логопедов и учителей-дефектологов?
Ответ: Требованиями п. 2.3. Приложения № 1 к Приказу № 1601 учителям-дефектологам и учителям-логопедам установлена норма часов за ставку заработной платы – 20 часов в неделю. Данная норма часов является одновременно их рабочим временем, если фактический объем педагогической работы работников соответствует установленным нормам часов за ставку заработной платы.

Вопрос: Рабочее время учителя состоит из нормируемой части, которая выражается в фактическом объеме учебной нагрузки, и другой части педагоги-

ческой работы, которую он обязан исполнять согласно квалификационным характеристикам по своей должности. В связи с этим возникает вопрос: как и кем регулируется другая часть педагогической работы?

Ответ: Регулирование выполнения другой части педагогической работы должно осуществляться в зависимости от ее вида.

Так, непосредственно самим педагогическим работником регулируется:

- подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин/модулей (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ);
- изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся.

Работодателем регулируется:

1) через правила внутреннего трудового распорядка:

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме,
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

2) через планы и графики:

- участие в работе педагогических советов, методических советов (объединений),
- работа по проведению родительских собраний.

(П. 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536).

Вопрос: Я преподаватель колледжа, а моя жена – учитель в школе. Мы молодые специалисты, и нам еще пока не совсем понятна структура рабочего времени педагога. Можем ли мы ограничиться в своей педагогической деятельности только осуществлением учебной (преподавательской) работы, ведь мы получаем зарплату только за часы учебной нагрузки?

Ответ: Для учителей, преподавателей (за исключением преподавателей вузов), педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей предусмотрена более сложная структура рабочего времени, требующая особого порядка его регулирования, поскольку согласно квалификационным характеристикам должностные обязанности таких педагогических работников не ограничиваются только проведением учебной (преподавательской) работы, как это в ряде случаев безосновательно считают указанные работники, утверждая, что получают зарплату только за часы учебной нагрузки.

Ваше рабочее время состоит из:

- нормируемой части педагогической работы: времени, необходимого для выполнения по занимаемым должностям обязанностей по проведению учебной (преподавательской) работы, которая выражается в фактическом объеме учебной (тренировочной) нагрузки;
- другой части педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, и к ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности (участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин

(модулей); организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся; участие в работе педагогических советов, методических советов (объединений); работа по проведению родительских собраний).

Конкретные должностные обязанности определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Вопрос: Я работаю учителем английского языка, моя нагрузка составляет 20 часов. На период летних каникул работаю в своей же школе в летнем оздоровительном лагере. Работодатель устанавливает мне на этот период другую продолжительность рабочего времени, определяя ее исходя из 36 часов, предусмотренных для воспитателей. В то же время моя подруга-учитель работает в другой школе в летнем лагере, и продолжительность ее рабочего времени изменению не подлежит. Как все-таки регулируется рабочее время педагогов в таких случаях?

Ответ: Регулирование режима рабочего времени педагогических и иных работников образовательных учреждений во время осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, осуществляется в соответствии с разделом IV приложения к Приказу № 536, по которому продолжительность рабочего времени педагогических работников изменению не подлежит. Руководители образовательных организаций, в том числе организаций, на базе которых создаются оздоровительные лагеря, не вправе устанавливать учителям в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, продолжительность рабочего времени, предусмотренную для воспитателей.

Вместе с тем, поскольку в эти периоды объективно изменяется характер работы педагогических работников, перечень выполняемых ими работ (обязанностей) требует уточнения.

Основанием для уточнения перечня работ по должностям работников образования в каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников, являются:

- раздел «Общие положения» квалификационных характеристик;
- раздел IV приложения к Приказу № 536.

Так, в соответствии с п. 5 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик установлено, что **при разработке должностных инструкций** допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности **в конкретных организационно-педагогических условиях** (например, в каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников; при изменении режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.), а также установление требований к необходимой специальной подготовке работников.

При уточнении перечня работ, свойственных той или иной должности в конкретных организационно-педагогических условиях, необходимо исходить из того, что в указанные периоды учителя, преподаватели (за исключением преподавателей организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования) 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), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 2.3 приложения к Приказу № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Вопрос: Моя недельная учебная нагрузка – 18 часов. Могу ли я в каникулярный период выполнить недельный объем своей учебной нагрузки за меньшее количество дней в неделю, но с большей продолжительностью рабочего времени?
Ответ: Привлечение к работе в каникулярное время, а также в периоды отмены реализации образовательных программ, не совпадающие с отпуском, осуществляется на основании соответствующих распорядительных актов образовательных организаций, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы.
При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки (педагогической работы) в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю или месяц по сравнению с количеством, установленным до этого расписанием учебных занятий, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени (вводится суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ст. 104 ТК РФ).

ОТПУСК

Вопрос: По санитарно-эпидемиологическим показаниям наша образовательная организация приостановила деятельность. Руководитель на общем собрании коллектива объявил, что всем работникам необходимо уйти в отпуск без сохранения заработной платы на 2 недели, а затем в ежегодный оплачиваемый отпуск. Правомерны ли действия работодателя?
Ответ: Действия работодателя неправомерны. Согласно Режиму рабочего времени педагогических работников и иных работников периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время (п. 5.1, 5.2 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536).

Вопрос: Я работаю в образовательной организации, моя должность не является педагогической, отпуск – 28 календарных дней. Я оформил совмещение с педагогической должностью, которая предполагает увеличенный отпуск. Какой продолжительности отпуск должен мне предоставляться?
Ответ: Вам должен предоставляться отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
В соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса РФ 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 (ст. 151 ТК РФ).
Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Совмещение профессий предполагает выполнение дополнительной работы по другой профессии без заключения отдельного трудового договора. При этом какие-либо иные гарантии в связи с совмещением, кроме доплаты, трудовым законодательством не предусмотрены.
Ст. 334 ТК РФ установлено право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. При этом какие-либо ограничения по предоставлению удлиненного отпуска лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в порядке совмещения, законодательно не установлены. В рассматриваемом случае продолжительность отпуска определяется по основной должности без учета продолжительности отпуска по совмещаемой профессии и составляет 28 календарных дней.

Вопрос: В образовательное учреждение принят на работу педагог по внешнему совместительству. Имеет ли он право на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней в случае нахождения по основному месту работы в длительном отпуске продолжительностью один год?
Ответ: При работе по совместительству ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. Продолжительность отпусков педагогических работников по основной работе и совместительству может быть различной. Если продолжительность отпуска по совместительству меньше, совместителю по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 286 ТК РФ).
Педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок предоставления данного отпуска урегулирован Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». В соответствии с этим Порядком за педагогическим работником в период нахождения в длительном отпуске сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).
Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников определяется в зависимости от их должности, особенностей деятельности, а также вида образовательной организации.
Действующее законодательство не ставит возникновение у педагога – внешнего совместителя права на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимость от нахождения его в длительном отпуске по основному месту работы. Соответственно, если педагогический работник – внешний совместитель находится в длительном отпуске продолжительностью 1 год по основному месту работы, то он не теряет права на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 дней при работе по внешнему совместительству.

Вопрос: В организации работает педагог дополнительного образования с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Преподаватель является инвалидом III группы. Суммируется ли удлиненный отпуск по двум основаниям: за педагогическую работу и за инвалидность?

Ответ: Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ). К работникам, имеющим право на удлиненный отпуск, относятся педагогические работники и инвалиды, независимо от группы инвалидности.

Работники-инвалиды имеют право на удлиненный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней в соответствии с ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Приложением к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Согласно нормам п. 7 разд. II Приложения к указанному постановлению, работник, являющийся педагогом дополнительного образования, работающий с детьми с ограниченными возможностями здоровья, имеет ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Действующее законодательство не предусматривает возможность суммировать удлиненный отпуск за педагогическую деятельность продолжительностью 56 дней и отпуск за инвалидность продолжительностью 30 дней.

Предоставляя преподавателю-инвалиду удлиненный отпуск 56 календарных дней, работодатель полностью соблюдает требование Федерального закона № 181-ФЗ, поскольку работник отдыхает не менее 30 календарных дней.

Вопрос: Можно ли предоставить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск заместителю директора образовательной организации по оценке качества образования?

Ответ: В соответствии с ч. 4 ст. 52 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам, в том числе п. 3 ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ (право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), представляются заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 и включает в себя и должности заместителя директора образовательной организации.

Таким образом, в соответствии с п. 1 постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» заместитель директора образовательной организации, в том числе и по оценке качества образования, имеет право на еже-

годный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью. Указанная выше деятельность определяется должностной инструкцией и (или) условиями трудового договора работника.

Вопрос: В марте в результате «интеграции» учитель русского языка был уволен из прежней школы и принят на работу в новую. Новый работодатель предупредил: в связи с тем, что педагог начал работать в марте, летом он не сможет полностью «отгулять» свой отпуск (56 календарных дней). Ему будет предоставлен отпуск, продолжительность которого пропорциональна отработанному им времени. Или же он должен будет подписать соглашение, по которому при увольнении работодатель сможет произвести удержание за все неотработанные (предоставленные авансом) дни отпуска. Правомерны ли действия нового работодателя?

Ответ: Действия нового работодателя неправомерны.

Работодатель вправе произвести удержание при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Мы исходим из того, что установленные ст. 138 ТК РФ ограничения распространяются и на сумму окончательного расчета при увольнении. То есть работодатель не вправе удержать из последней выплаты всю сумму задолженности перед ним, если она превышает 20% причитающейся суммы. Если же работник откажется от добровольного возмещения отпускных, то задолженность за неотработанные дни отпуска взысканию в судебном порядке не подлежит.

Если работник дал письменное обязательство, что в случае увольнения в течение определенного срока вернет работодателю денежные средства, полученные за использованный авансом отпуск, но принятую на себя обязанность не исполнил, взыскать отпускные в судебном порядке все равно не получится. Наличие каких-либо соглашений между работником и работодателем по поводу добровольного возврата излишне выплаченных сумм не указано в законе в качестве самостоятельного основания для их принудительного взыскания.

Кроме того, пункт 6.5. Отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы устанавливает, что «при предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере». То есть предоставление отпуска, продолжительность которого пропорциональна отработанному времени, неправомерна.

Вопрос: Как рассчитать средний дневной заработок для оплаты отпускных?

Ответ: Продолжительность расчетного периода для работника, который проработал в образовательной организации больше года, составляет 12 месяцев, предшествующих отпуску. Календарным месяцем считается период с 1 по 30 (31) число включительно, в феврале – с 1 по 28 (29) число включительно.

Если период отработан полностью, то средний дневной заработок определяется так:

Сумма среднего дневного заработка = *Учитываемые выплаты расчетного периода* / *12 месяцев* / *29,3*

Но на практике такое встречается крайне редко. При не полностью отработанном расчетном периоде используется другая формула:

$$\text{Сумма среднего дневного заработка} = \frac{\text{Учитываемые выплаты расчетного периода}}{29{,}3 \times \text{Число полностью отработанных в расчетном периоде календарных месяцев} + \text{Число отработанных дней в не полностью отработанных месяцах}}$$

29,3 – это среднемесячное число календарных дней в году.

Число отработанных дней в не полностью отработанных месяцах – определяется отдельно для каждого такого месяца.

Среднемесячное число отработанных дней в не полностью отработанном месяце = *29,3* / *Общее число календраных дней в не полностью отработанном месяце* x *Число календраных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце*

Если работник работает в организации менее 12 месяцев, то расчетным периодом для него является период с даты приема его на работу по последний календарный день месяца, предшествующего месяцу начала отпуска.
Например, учитель работает в школе с 13 октября 2018 года. Основной удлиненный оплачиваемый отпуск начинается 5 июля 2019 года согласно графику отпусков. Расчетный период в данном случае – это период с 13 октября 2018 года по 30 июня 2019 года.
Общая сумма заработка за расчетный период делится на 29,3, умножается на количество календарных месяцев, которые были полностью отработаны педагогом, а также на количество календарных дней в неполных месяцах.

НЕСТАНДАРТНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ РАСЧЕТЕ ОТПУСКНЫХ

Пример 1. Работник принят на работу 9 января 2020 г. В январе отработал все 17 рабочих дней. Будет ли этот месяц считаться полностью отработанным при расчете отпускных?
Для расчета отпускных берутся не рабочие, а календарные дни. Количество календарных дней в январе с момента принятия на работу составило 23 дня, следовательно, данный месяц для расчета среднего заработка для отпуска будет являться отработанным не полностью.

Пример 2. Работник, отработав полностью в мае 2020 года, планирует взять часть отпуска с 30 мая по 5 июня 2020 г. (7 календарных дней), а в июле 2020 г. использовать оставшуюся часть отпуска. Будет ли май 2020 года считаться полностью отработанным при расчете отпускных?
В данном случае май 2020 года для расчета отпускных будет являться отработанным не полностью, так как за 30 и 31 мая (выходные дни) работнику будет

посчитан средний заработок при определении оплаты за первую часть отпуска. Такие периоды в соответствии с пп. «а» п. 5 Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» из расчетного периода исключаются.

Пример 3. За работу в праздничный день 4 ноября 2019 г. работнику предоставлен другой день отдыха, которым он воспользовался 31 декабря 2019 г. Будет ли декабрь 2019 года считаться полностью отработанным при расчете отпускных? Как учитывать «лишний» отработанный день в ноябре 2019 года?
Так как законодательно не определено специального механизма расчета отпускных для тех месяцев, в которых была «переработка», то ноябрь 2019 года учитывается как полностью отработанный месяц. Предоставление положенного работнику выходного дня в декабре 2019 года не считается освобождением его от работы, то есть исключать его из расчетного периода не нужно. Таким образом, ноябрь и декабрь 2019 года являются полностью отработанными.

БОЛЬНИЧНЫЙ

Вопрос: Может ли работник (бабушка) взять больничный по уходу за внуком? Правомерно ли при этом требование работодателя предоставить справку об их совместном проживании? Как в этом случае должна осуществляться оплата больничного?
Ответ: Законодательство РФ не запрещает осуществление ухода за больным ребенком бабушке или дедушке. В этом случае работающей бабушке предоставляется больничный на тех же основаниях, что и маме ребенка. Оплата больничного бабушке производится в обычном порядке на основании норм, содержащихся в п. 5 ст. 6 ФЗ от 29.12.2006 № 255-ФЗ.
Требование работодателя предоставить справку о совместном проживании бабушки и внука неправомерно, так как такая нома не определена законодательно. Следовательно, работник такую справку предоставлять не обязан, а ее отсутствие не может являться основанием отказа оплаты больничного листа.

Вопрос: Должен ли работник предоставить два больничных, если у него болело двое детей одновременно? Как в этом случае осуществляется расчет больничных?
Ответ: При заболевании второго ребенка в период болезни первого ребенка листок нетрудоспособности, выданный по уходу за первым ребенком, продлевается до выздоровления всех детей без зачета дней, совпавших с днями освобождения от работы по уходу за первым ребенком. Таким образом, работник должен предоставить один больничный лист, началом которого будет являться дата заболевания первого ребенка, а окончанием – дата выздоровления последнего. Количество болеющих детей не влияет на размер оплаты больничного листа. Так как совпадающие дни болезни детей учитываются единожды, то и оплата больничного происходит в обычном порядке, исходя из общей продолжительности отсутствия работника на работе в связи с уходом за больными детьми.
А вот если заболевает третий и последующие дети, выдается второй листок нетрудоспособности. Совпадающие дни болезни детей также учитываются один раз.

Вопрос: Кто должен оплачивать больничный лист?
Ответ: Больничный лист по заболеванию и травме (непроизводственной) первые три дня оплачивается работодателем, в последующие дни – из бюджета ФСС. По прочим причинам (например, при уходе за больным членом семьи) оплачивается из бюджета ФСС с первого дня, то есть за весь период.

Вопрос: Может ли работник, имеющий трудовой стаж менее 5 лет, рассчитывать на оплату больничного по беременности и родам в размере 100% от среднего заработка?
Ответ: Процент среднего заработка, ограничивающий выплату по больничному, зависит от рабочего стажа (в течение которого выплачивались страховые взносы) в годах. В случае если работник отработал менее 5 лет, он может рассчитывать на оплату больничного в размере не более 60% от своего среднего заработка. Если стаж составляет от 5 до 8 лет, то больничный оплачивается в размере не более 80% от среднего заработка работника. При стаже более 8 лет – в размере 100%. Однако ограничения выплат по стажу не применяются для оплаты больничного по беременности и родам. Следовательно, при расчете такого больничного стаж работника не имеет значения.

Вопрос: В каких случаях при трудовом стаже более 8 лет оплата больничного листа составляет менее 100% от среднего заработка?
Ответ: Все дело в том, что при оплате больничного, помимо стажа, учитываются два важных понятия – максимальная сумма выплаты по больничному и максимальный период больничного.

<u>Максимальный период больничного</u>
Больничный лист выдается по строго регламентированным правилам на установленный законом срок.
Наиболее распространенные максимальные сроки:
1. при амбулаторном лечении – 15 дней включительно;
2. при стационарном лечении – период нахождения в стационаре плюс до 10 дней включительно после стационара амбулаторно;
3. при продолжении лечения в учреждениях санаторного типа – 24 дня включительно (если болезнь (травма) связана с профессиональной деятельностью заболевшего, в санаторный больничный включается время проезда в лечебное учреждение и обратно);
4. при беременности и родах – 140-196 дней (в зависимости от ситуации);
5. при уходе за заболевшим ребенком:
   до 7 лет – на весь период болезни;
   от 7 до 15 лет – на 15 дней включительно;
   старше 15 лет при амбулаторном лечении – на 3 дня.

Продление стандартных сроков лечения возможно только по решению специальной врачебной комиссии.

<u>Максимальная сумма выплаты по больничному</u>
Период расчета листа нетрудоспособности составляет 2 года до года оформления больничного. Он включает все выплаты, с которых начислялись взносы в ФСС, в том числе у других работодателей (ст. 14 закона № 255-ФЗ). Для определения размера среднего дневного заработка сумма заработной платы, фактически начисленной за 2 года, делится на 730.
Максимальная оплата больничного листа зависит от предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС. Величина ежегодно устанав-

ливается (индексируется) постановлениями Правительства РФ и характеризует максимальную сумму, с которой могут быть уплачены взносы в ФСС за год. Таким образом, оплачивать пособие в размере выше этого лимита ФСС не может (не получает на это взносов).

Предельная база для начисления взносов составила:

- в 2016 году – 718 000 руб.;
- в 2017 году – 755 000 руб.;
- в 2018 году – 815 000 руб.;
- в 2019 году – 865 000 руб.;
- на 2020 год – 912 000 руб.

Значит, в 2020 году значение среднедневного заработка для расчета максимальной выплаты по больничному составит не больше:

(865 000 + 815 000) / 730 = 2 301,37 руб.

А для 2019 года он не должен превышать:

(755 000 + 815 000) / 730 = 2 150,68 руб.

Таким образом, максимальная сумма оплаты больничного в 2019-2020 годах ограничена:

1. лимитированным показателем среднедневного заработка по предельной величине базы, установленной для взносов в ФСС: для 2019 года – 2 150,68 руб./день, для 2020 года – 2 301,37 руб./день;
2. лимитированной продолжительностью больничного в днях (для стандартного случая пребывания дома при обычной болезни – не более 15).

То есть в обычной ситуации максимальная выплата по больничному листу в 2019 году не могла быть больше: 15 × 2 150,68 = 32 260,20 руб., а в 2020-м — 15 × 2 301,37 = 34 520,55 руб.

Следовательно, если заработок работника выше максимума, то пособие платится исходя из максимального среднего дневного заработка.

<u>Пример расчета больничного</u>

Расчет и начисление пособия по временной нетрудоспособности проходят по следующему алгоритму:

Бухгалтер рассчитывает среднедневную оплату за труд болевшего работника. Для этого он определяет расчетный период и общий заработок работника за расчетный период.

Расчетный период для больничных – 2 календарных года, предшествующих году болезни сотрудника. Сколько бы дней ни было в годах расчетного периода, его длительность всегда 730 дней. Отпускные и дни болезни исключать нельзя (ст. 14 закона «Об обязательном социальном страховании…» от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ).

Заработок за расчетный период – это зарплата, премии и прочие выплаты от работодателя, на которые начислялись взносы в соцстрах. Государственные пособия и компенсации от работодателя в эту сумму не входят.

Средний дневной заработок определяется делением заработка за расчетный период на 730 дней. Полученную сумму среднего дневного заработка бухгалтер должен сравнить с максимальным и минимальным размером.

Минимальный размер среднего дневного заработка равен: МРОТ на дату открытия больничного листа × 24 месяца / 730 дней.

Учитель Сидоров В.П. (стаж работы – 10 лет и 2 месяца) заработал в 2018 году – 792 615 руб., в 2019 году – 965 384 руб.

Следовательно, его средний дневной заработок, рассчитываемый для оплаты больничного в 2020 году, составит:

(792 615 + 965 384) / 730 = 2 408,22 руб.

Сравним со значением среднедневного заработка для расчета максимальной выплаты по больничному в 2020 году:
(865 000 + 815 000) / 730 = 2 301,37 руб.
2 408,22 > 2 301,37, то есть средний дневной заработок Сидорова В.П. больше установленного максимума.
Таким образом, Сидоров В.П., имея трудовой стаж более 8 лет, при оплате больничного листа будет получать сумму, которая будет меньше его среднего заработка.

Вопрос: Почему «невыгодно» болеть в январе?
Ответ: В основе расчета пособий по временной нетрудоспособности лежит средний заработок, который определяется путем умножения среднего дневного заработка работника на количество дней в периоде, подлежащем оплате.
Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, на количество фактически отработанных в этот период дней.
Оплата труда – это оплата отработанного времени. Выходные и праздничные дни сами по себе не оплачиваются. В январе из-за большого количества праздников каждый рабочий день «стоит» гораздо дороже, чем в любом другом месяце. Например, при заработной плате 80 000 рублей в месяц средний дневной заработок в январе 2020 года (17 рабочих дней) составляет 4 705,88 руб. (80 000 / 17). Для сравнения: средний дневной заработок в декабре 2019 года (22 рабочих дня) – 3 636,37 руб.
Если же человек болел, то он не работал. И на оплату труда за дни больничного претендовать никоим образом не может. За дни болезни он получает предусмотренное государством пособие. А оно рассчитывается по своим правилам, которые не зависят от того, в каком месяце больничный. Например, если этот работник болел в период с 20 по 24 января (5 рабочих дней), то пособие за эти дни не может быть выше, чем 11 506,85 руб. (2 301,37 х 5). Если бы он не брал больничный, то «стоимость» дней с 20 по 24 января составила бы 23 529,40 руб. (4 705,88 х 5). То есть работник «потерял» почти 12 000 руб.!
В декабре, проболев 5 дней, работник получил бы пособие в размере 10 753,40 руб. (так как значение среднедневного заработка для расчета максимальной выплаты по больничному в 2019 году ниже). При этом «потеря» составила бы 7 428, 45 руб. (более чем в 1,5 раза меньше по сравнению с январем).

Вопрос: Как оплатить больничный лист, если работник заболел в командировке?
Ответ: В случае болезни во время командировки работнику должен быть оплачен больничный лист за все дни нетрудоспособности (ч. 1, 8 ст. 6, ч. 5 ст. 13 Закона № 255-ФЗ, п. 1 ст. 9 Закона № 125-ФЗ, п. 25 Положения о служебных командировках).
При этом нужно учитывать следующее:
- за дни, которые приходятся на период временной нетрудоспособности и за которые работнику положено пособие, средний заработок, сохраняемый работнику в командировке, не выплачивается;
- суточные выплачиваются за все время, включая дни нетрудоспособности,

пока работник не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства (п. п. 11, 25 Положения о служебных командировках);
- расходы по найму жилья возмещаются работнику за все время командировки, включая дни нетрудоспособности. Исключение – период нахождения работника в стационаре, за который расходы по найму жилья не возмещаются (п. п. 11, 25 Положения о служебных командировках).

Пример. Работник направлен в командировку с 9 по 20 сентября 2019 г. По возвращении из командировки он представил больничный лист, в котором указано, что с 14 по 20 сентября 2019 г. работник находился на стационарном лечении в связи с заболеванием. На место постоянного жительства работник вернулся в день выписки из стационара – 20 сентября. В таком случае работнику должны быть оплачены:
- средний заработок за рабочие дни с 9 по 13 сентября 2019 г. (5 дней);
- больничный лист за период с 14 по 20 сентября 2019 г. (7 дней);
- расходы по найму жилья с 9 по 13 сентября 2019 г. (5 дней);
- суточные за период с 9 по 20 сентября 2019 г. (12 дней).

Если бы работник проходил лечение не в стационаре, а амбулаторно, то расходы по найму жилья оплачивались бы за 12 дней (с 9 по 20 сентября 2019 г.).

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Вопрос: В каком порядке работодатель направляет работников на повышение квалификации?

Ответ: Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель (ч. 1 ст. 196 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников (ч. 4 ст. 196 ТК РФ).

Программы повышения квалификации реализуются в рамках дополнительного профессионального образования и предполагают совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации (ч. 4 ст. 73, ч. 2, 4 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Право работников на дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

Повышение квалификации проводится по мере необходимости и осуществляется на основе договоров, заключаемых работодателем с организациями, осуществляющими образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Таким образом, для направления работника на повышение квалификации необходимо:

- составить на год план повышения квалификации, в котором должны быть указаны основания и цели повышения квалификации работника;
- заключить договор с организацией, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам;
- издать приказ (распоряжение) о направлении работника на повышение квалификации;
- заключить с работником договор согласно ст. 197 ТК РФ.

Одновременно стоит отметить, что на период повышения квалификации (обучения) работникам предоставляются гарантии, предусмотренные ст. 187 ТК РФ: сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Вопрос: При составлении директором школы графика получения дополнительного профессионального образования я попросила, чтобы мне, учителю географии, предоставили возможность отучиться в текущем учебном году. В связи с тем, что средства школы на такие расходы ограничены, директор предложил мне оплатить это обучение из собственных средств. Правильно ли поступил директор?

Ответ: Директор поступил неправильно. Подобное обучение осуществляется за счет средств работодателя, и он не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств.

Вопрос: При проведении аттестации учителя начальных классов на соответствие занимаемой должности комиссия приняла решение о его несоответствии занимаемой должности в связи с тем, что он еще не окончил обучение по программе дополнительного профессионального образования (в соответствии с п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»). Права ли аттестационная комиссия?

Ответ: Аттестационная комиссия приняла неправильное решение.

Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций;
- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

При аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими дополнительного профессионального образования не может служить основанием для признания их не соответствующими занимаемой должности.

ПЕНСИЯ

Вопрос: Я педагог с 20-летним стажем работы. Как известно, в 2019 году произошла пенсионная реформа, которая, как я поняла, коснулась и педагогов. Мне сложно разобраться в законах. Разъясните, пожалуйста, что поменялось в льготной пенсии для педагогов?

Ответ: В соответствии с п. 19 п. 1 ст. 30 Закона № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» лица, осуществляющие педагогическую деятельность, могут оформить пенсию досрочно, независимо от их возраста, **проработав 25 лет по профессии.**

Новая пенсионная реформа для учителей не затрагивает норматив стажа, позволяющего оформить льготную пенсию: он **по-прежнему составляет 25 лет.**

Пенсионная реформа для учителей заключается во введении периода отсрочки для оформления положенной им льготной пенсии по выслуге лет.

Согласно Федеральному закону от 03.10.2018 № 350-ФЗ возможность стать пенсионером педагогическим работникам **будет отложена на 5 лет после выработки льготного стажа.**

Такие изменения будут производить постепенно, с поэтапным увеличением предусмотренной отсрочки.

Ежегодно этот норматив будет **увеличиваться на 1 год**, пока в 2023 г. не закрепится окончательная величина (**5 лет**).

Год выработки льготного стажа (25 лет)	Отсрочка	Год выхода на пенсию
2019	1 год	2020
2020	2 года	2022
2021	3 года	2024
2022	4 года	2026
2023	5 лет	2028

В 2019 г. и 2020 г. действуют льготные условия по выходу на пенсию: предусмотрено оформление выплат **на полгода раньше предусмотренных сроков**. Это значит, что в 2019 г. получение пенсии было отложено только на 6 месяцев (п. 3 ст. 10 **Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ**).

Дата выработки льготного стажа	I п. 2019 г.	II п. 2019 г.	I п. 2020 г.	II п. 2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.

На какой срок будет отложен выход на пенсию	на 6 месяцев месяцев		на 18 месяцев		3 года	4 года	5 лет
Год выхода на пенсию	II п. 2019 г	I п. 2020 г.	II п. 2021 г.	I п. 2022 г.	2024 г.	2026 г.	2028 г.

Хотим отметить, что данным законом не установлено, какого рода деятельность педагог должен вести в течение периода этой отсрочки. Это означает, что он может как прекратить педагогическую деятельность, проработав 25 лет, так и продолжить ее на свое усмотрение.

Вопрос: В настоящее время я оформляю документы на назначение льготной педагогической пенсии. При оценке пенсионных прав мне исключили из льготного стажа периоды оплачиваемых учебных отпусков, курсы повышения квалификации (с отрывом от работы), а также служебные командировки. Я посчитала, что в общей сложности исключено около полутора лет, но ведь во время этих периодов работы я получала заработную плату, работодатель отчислял за меня страховые взносы в Пенсионный фонд. Помимо этого, курсы повышения квалификации являются обязательным условием продолжения педагогической деятельности. Разве это справедливо? Как мне защитить себя в такой ситуации?

Ответ: В сложившейся практике работы пенсионных органов при оценке пенсионных прав указанные вами периоды из льготного стажа исключаются. Защитить свои права можно через обращение в суд с гражданским иском об обязании Пенсионного фонда включить данные периоды в стаж. Многочисленная судебная практика подтверждает, что суд всегда встает на сторону работника. Если Вы являетесь членом профсоюза, Вам необходимо обратиться с письменным заявлением об оказании юридической помощи в МГО Профсоюза.

Вопрос: В настоящее время я оформляю документы на назначение льготной педагогической пенсии. При оценке пенсионных прав мне полностью исключили из льготного стажа период декретного отпуска, который начался 1 августа 1992 года и длился около года. Я слышала от коллег, что до 1992 года действовало другое пенсионное законодательство, и декретный отпуск входил в педагогических стаж. Как мне защитить свои права и включить этот год в льготный стаж педагога?

Ответ: В сложившейся практике работы пенсионных органов по оценке пенсионных прав педагогических работников указанный Вами период исключается из льготного стажа, но согласно пенсионному законодательству, действовавшему в указанный Вами период, отпуск, начавшийся до 6 октября 1992 г., входил в льготный педагогический стаж. Так как Ваш отпуск начался до 6 октября 1992 г., Вы можете защитить свои права, обратившись в суд с гражданским иском и обязав Пенсионный фонд включить период отпуска по уходу за ребенком в льготный стаж. Многочисленная судебная практика подтверждает данную позицию.

Если Вы являетесь членом профсоюза, Вам необходимо обратиться в МГО Профсоюза с письменным заявлением об оказании юридической помощи.
Обращаем Ваше внимание на то, что отпуск по уходу за ребенком, начавшийся после 6 октября 1992 г., не будет включен в льготный стаж ни при каких условиях, даже при обращении в суд.

Вопрос: До 1990 г. я работала на выборных должностях в партийных и комсомольских органах, затем была избрана освобожденным председателем на штатную должность в выборный орган профсоюзной организации. В начале 1993 г. я начала работать по профессии – учителем в школе – и тружусь на прежнем месте по настоящее время. Сейчас оформляю документы на льготную пенсию, и коллега сказала, что работа в партии, комсомоле и профсоюзе может быть включена в льготный педагогический стаж. Пожалуйста, разъясните данный вопрос.
Ответ: Ваша коллега права. В отношении педагогических работников в период с 17 декабря 1959 г. по 1 октября 1993 г. применялось Постановление Совета Министров СССР № 1397, которое позволяло включать в льготный стаж педагогов следующие периоды:

- выборная и другая ответственная работа в партийных и комсомольских органах;
- работа на выборных должностях в советских учреждениях, профсоюзных и других общественных организациях.

Согласно сложившейся практике работы Пенсионного фонда во включении данных периодов в льготный стаж педагогам отказывают.
Защитить свои права можно путем обращения в суд: по данному вопросу существует положительная судебная практика. Если Вы являетесь членом профсоюза, Вам необходимо обратиться в МГО Профсоюза с письменным заявлением об оказании юридической помощи.

Вопрос: В 2017 г. я обратилась в Пенсионный фонд с заявлением о назначении льготной пенсии, но получила письменный отказ, так как до 25-летнего стажа мне не хватило 6 месяцев (в льготный стаж не включили курсы повышения квалификации). Я доработала эти 6 месяцев, так как не знала, что отказ можно оспорить через суд, а затем обратилась в Пенсионный фонд, и мне назначили льготную пенсию. С момента отказа прошло 2 года. Можно ли сейчас оспорить отказ Пенсионного фонда в суде и получить перерасчет пенсии за исключенные 6 месяцев?
Ответ: Даже если Вы уже получаете льготную педагогическую пенсию, решение Пенсионного фонда о невключении каких-либо периодов работы (в том числе периода прохождения курсов повышения квалификации) можно оспорить в суде, но только при условии, что с момента издания письменного отказа Пенсионного фонда не прошло 3 года (это общий срок исковой давности). При положительном решении суда Вам будет произведен перерасчет пенсии с момента подачи заявления в Пенсионный фонд о назначении пенсии.
Если Вы являетесь членом профсоюза, Вам необходимо обратиться в МГО Профсоюза с письменным заявлением об оказании юридической помощи.

Вопрос: Я оформляю документы на льготную пенсию, и при проверке Пенсионный фонд обнаружил, что работодатель не внес изменения в мою трудовую книжку: я уже 10 лет работаю учителем, а в трудовой книжке указана моя прежняя – непедагогическая – должность. Как мне быть в данной ситуации?

Ответ: Вам необходимо обратиться к работодателю с заявлением о внесении исправлений в Вашу трудовую книжку, а также при необходимости представить в Пенсионный фонд заверенные копии локальных нормативных актов об установлении Вам, как педагогическому работнику, учебной нагрузки (тарификационных списков, приказов) за все спорные годы.
При отказе Пенсионного фонда включить данные годы в льготный стаж Вы имеете право защитить свои права, обратитившись в суд с гражданским иском. Если Вы являетесь членом профсоюза, Вам необходимо обратиться в МГО Профсоюза с письменным заявлением об оказании юридической помощи по данному вопросу.

ПРИСВОЕНИЕ ЗВАНИЯ «ВЕТЕРАН ТРУДА»

Вопрос: Я учитель, педагогический стаж – 15 лет. Время идет, и пенсия уже не за горами. Нужно подумать о получении звания «Ветеран труда». В школе мне сказали, что для присвоения этого звания необходимо иметь определенную ведомственную награду. Скажите, что это за награда и каковы требования для ее получения?
Ответ: Приказом Министерства просвещения РФ от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда» утверждено Положение об этом ведомственном знаке. В соответствии с п. 5 этого Положения кандидаты на награждение знаком отличия должны одновременно соответствовать нескольким требованиям.
У них должны быть:
- стаж работы в сфере деятельности не менее 15 лет;
- ведомственная или иная награда за заслуги в труде и продолжительную работу в сфере деятельности Минпросвещения России;
- профессиональные заслуги в соответствующей сфере деятельности.

Должны отсутствовать:
- неснятая или непогашенная судимость;
- неснятое дисциплинарное взыскание.

Вопрос: Мой педагогический стаж свыше 20 лет. В 2009 году я была награждена Почетной грамотой Минобрнауки РФ как победитель конкурса лучших учителей России в рамках Приоритетного национального проекта «Образование». Это послужило основанием для моего обращения в орган труда и социальной защиты населения с заявлением о присвоении звания «Ветеран труда». Но орган социальной защиты населения отказал мне в присвоении звания, сославшись на то, что данная грамота не соответствует описанию Почетной грамоты Минобрнауки РФ, утвержденному Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 11.12.2018 № 71н «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации». Правомерен ли отказ? Ведь я имею Почетную грамоту федерального значения и получила ее задолго до внесения изменений в законодательство по ведомственным наградам.
Ответ: На момент награждения правовой статус Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации был определен приказом Минобрнауки Российской Федерации от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки», которым Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации (в числе других знаков отличия) была

отнесена к ведомственным знакам отличия Министерства образования и науки Российской Федерации. Таким образом, имея необходимый страховой стаж (свыше 20 лет) и ведомственный знак отличия, в силу вышеприведенных норм закона, регулирующих данные правоотношения, Вы имеете право на присвоение звания «Ветеран труда». Довод органов социальной защиты населения о том, что победа в конкурсе лучших учителей РФ не является основанием для награждения Почетной грамотой Минобрнауки РФ и грамота не соответствует описанию, является необоснованным. Эту позицию подтверждает и судебная практика. Отказ в присвоении звания «Ветеран труда» необходимо оспорить в суде. Если Вы являетесь членом профсоюза, Вам необходимо обратиться с письменным заявлением об оказании юридической помощи в МГО Профсоюза.

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

Вопрос: Я студент педагогического университета, проживаю в Москве, мне 22 года. Скоро я завершу обучение, и нужно будет устраиваться на работу. Скажите, какие гарантии предусмотрены для молодых специалистов?
Ответ: Одной из гарантий, установленных на федеральном уровне, является отсутствие испытательного срока при приеме на работу, если молодой специалист впервые поступает на работу по полученной специальности в течение года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (ст. 70 ТК РФ).
В Москве молодыми специалистами в сфере педагогической деятельности считаются граждане не старше 35 лет, которые не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования после его окончания поступили на работу по специальности при условии выполнения нормы рабочего времени (для учителя начальной школы – независимо от объема педагогической нагрузки).
Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет. При этом статус продлевается (на срок до трех лет), если гражданин (п. 8.1, 8.2 Постановления Правительства Москвы от 23.03.2004 № 172-ПП):

- призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направлен на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- поступил в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- воспользовался отпуском по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Предоставление иных гарантий молодым педагогам может осуществляться в образовательных организациях в соответствии с их локальными нормативными актами.

Вопрос: Я работаю воспитателем в дошкольном отделении общеобразовательной школы и учусь. В этом году я завершаю обучение в педагогическом вузе по своей специальности. Мне говорили, что в Москве для молодых специалистов предусмотрены доплаты. Могу ли я на них рассчитывать?
Ответ: В Москве для молодых учителей государственных образовательных учреждений в течение первых трех лет работы предусмотрена доплата к за-

работной плате. В соответствии с определением «молодыми специалистами» в московском образовании являются граждане не старше 35 лет, которые не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования после его окончания поступили на работу по специальности.
Этим определением не предусмотрена возможность распространить статус «молодого специалиста» на случай, когда работник к моменту окончания обучения не поступает на работу в образовательное учреждение, а продолжает работать в нем.

ПРОЧЕЕ

Вопрос: При приеме на работу в детское учреждение воспитатель не представила справку об отсутствии судимости. После полугода работы работодатель отстранил ее от работы до момента представления справки о судимости. Правомерны ли действия работодателя?
Ответ: Действия работодателя неправомерны.
В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
К педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 331 ТК РФ, а также имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 настоящей части (ч. 2 ст. 331 ТК РФ).
В силу ч. 1 ст. 351.1 ТК РФ к трудовой деятельности, в том числе в сфере образования, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию.
В ч. 1 ст. 76 ТК РФ определяются случаи, когда работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника.
Такое основание для отстранения от работы, как непредставление справки о судимости, в ТК РФ отсутствует. Работодатель обязан запрашивать данную справку при приеме на работу.
Таким образом, у работодателя не имелось законных оснований для отстранения работника от работы.

Вопрос: Вправе ли работодатель установить в локальном нормативном акте обязанность педагогического работника ежегодно представлять справку о наличии (отсутствии) судимости?
Ответ: В соответствии со ст. 331 Трудового кодекса РФ к педагогической деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоро-

вья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления.
Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям в соответствии со ст. 65 ТК РФ предъявляется работодателю лицом, поступающим на работу, при заключении трудового договора. Предъявление указанной справки при осуществлении работы не предусмотрено.
В соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты принимаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не подлежат применению. Следовательно, работодатель не может вменить в обязанность работнику ежегодно представлять справки о наличии (отсутствии) судимости, в том числе на основании локального нормативного акта.

Вопрос: В организацию принят работник. Его испытательный срок – три месяца. Работодателю не нравится, как работник справляется со своими обязанностями. У работника есть десятилетний сын-инвалид, за которым ухаживает супруга. Вправе ли работодатель уволить этого работника по результатам испытательного срока?
Ответ: Согласно ч. 1 ст. 70 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 ТК РФ).
В соответствии со ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.
Однако в силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).
Увольнение работника вследствие неудовлетворительного результата испытания является увольнением по инициативе работодателя.
Следовательно, в рассматриваемой ситуации работодатель не вправе уволить работника из-за неудовлетворительного результата испытания, так как у работника есть десятилетний сын-инвалид и работник является его единственным кормильцем.

Вопрос: Можно ли принять на работу на полную ставку аспирантов и студентов, обучающихся по очной форме?
Ответ: В РФ устанавливаются следующие уровни профессионального образования (ч. 5 ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):
1) среднее профессиональное образование;
2) высшее образование – бакалавриат;
3) высшее образование – специалитет, магистратура;
4) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.
Под подготовкой кадров высшей квалификации подразумевается и освоение программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (ч. 7 ст. 60 Закона № 273-ФЗ).
Трудовое законодательство не запрещает принимать на работу аспирантов и студентов, обучающихся по очной форме. При этом в трудовом законодательстве также отсутствуют нормы, ограничивающие совмещение работы и обучения по очной форме.
Кроме того, с лицами, получающими образование по очной форме обучения, предусмотрено заключение срочных трудовых договоров по соглашению сторон (абз. 9 ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Также с аспирантом и студентом может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок и с неполным рабочим днем (ст. 91 ТК РФ).
Закон № 273-ФЗ, а также положения ст. 173-177 ТК РФ устанавливают дополнительные гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением.
Таким образом, аспиранты и студенты, обучающиеся по очной форме, могут быть приняты на работу на полную ставку.

Вопрос: Обязателен ли медосмотр для работников учреждения дополнительного профессионального образования?
Ответ: Уровни образования подразделяются на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, которые обеспечивают возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование). Дополнительное образование включает в себя такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых и дополнительное профессиональное образование (ч. 2, 6 ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).
Педагогические работники в соответствии с трудовым законодательством обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ).
Работники, работающие в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивных секциях, творческих, досуговых детских организациях и т.п.), должны проходить предварительный и периодический медицинские осмотры (п. 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (Приложение № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н)).
Таким образом, данное положение распространяется на работников всех образовательных организаций, в том числе учреждений дополнительного профессионального образования.

Вопрос: Уволенный воспитатель детского сада обратился в суд с иском о взыскании заработной платы с учредителя ликвидированного детского сада. Несет ли учредитель ответственность по обязательствам учреждения в этом случае? Может ли суд взыскать заработную плату с учредителя?

Ответ: Учредители (участники) юридического лица или собственник его имущества по общему правилу не отвечают по обязательствам юридического лица. Ответственность участника (учредителя) юридического лица или собственника его имущества по обязательствам юридического лица может быть предусмотрена Гражданским кодексом РФ или другим законом (п. 2 ст. 56 ГК РФ). Участники (учредители) юридического лица или собственник его имущества могут привлекаться к солидарной или к субсидиарной ответственности.

К субсидиарной ответственности (ст. 399 ГК РФ) участники (учредители) или собственники имущества юридического лица могут быть привлечены только при неисполнении обязанности самим юридическим лицом в случаях, установленных законом.

Образовательная организация создается в форме, установленной гражданским законодательством для некоммерческих организаций, в частности в форме учреждений (ч. 1 ст. 22 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», пп. 8 п. 3 ст. 50 ГК РФ).

Согласно ст. 123.22 ГК РФ учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами. При недостаточности указанных денежных средств субсидиарную ответственность по обязательствам учреждения несет собственник его имущества.

В силу ст. 22 Трудового кодекса РФ на работодателя возложена обязанность выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Согласно ст. 20 ТК РФ по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя – юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя по обязательствам юридического лица.

Следовательно, требования уволенного работника о взыскании заработной платы с учредителя ликвидированного детского сада правомерны.

Таким образом, взыскание уволенным работником долга по заработной плате с учредителя ликвидированного детского сада возможно по решению суда.

Вопрос: Работник окончил аспирантуру и получил ученую степень. Необходимо ли данные сведения отражать на титульном листе трудовой книжки?

Ответ: П. 2.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69, установлены правила заполнения сведений о работнике на титульном листе. Так, запись об образовании (основном общем, среднем общем, начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном и послевузовском профессиональном) осуществляется только на основании надлежаще заверенных документов (аттестата, удостоверения, диплома и т.п.).

Ч. 5 ст. 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлены уровни профессионального образования в Российской Федерации: среднее профессиональное образование; высшее образование – бакалавриат; высшее образование – специалитет, магистратура; высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

П. 5 ч. 7 ст. 60 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что уровень высшего образования «Подготовка кадров высшей квалификации» подтверждается дипломом об окончании аспирантуры. Таким образом, оканчивая аспирантуру, работник получает новый уровень высшего образования, что влечет за собой необходимость внесения изменений в титульный лист трудовой книжки. Такие изменения вносятся только при предъявлении подтверждающего документа – диплома об окончании аспирантуры.
П. 2.4 Инструкции по заполнению трудовых книжек установлено, что изменение (дополнение) на первой странице (титульном листе) трудовой книжки записей о полученных новых образовании, профессии, специальности осуществляется путем дополнения имеющихся записей (если они уже имеются) или заполнения соответствующих строк без зачеркивания ранее внесенных записей. При этом сведения о получении ученой степени в трудовой книжке не отражаются.
Оканчивая аспирантуру, работник получает новый уровень высшего образования, что влечет за собой необходимость внесения изменений (дополнений) в титульный лист трудовой книжки. Такие изменения вносятся только при предъявлении подтверждающего документа – диплома об окончании аспирантуры. При этом сведения о получении ученой степени в трудовой книжке не отражаются.

Вопрос: В нашей образовательной организации педагоги начинают дежурство за 40 минут до начала занятий. В соседней школе дежурство начинается за 20 минут. Каков верный режим?
Ответ: Локальными нормативными актами организации (также принимаемыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ) должны регулироваться периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. Эти требования регламентированы п. 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536.

КЕЙСЫ, ИЛИ НЕСКОЛЬКО СЛУЧАЕВ ИЗ ЖИЗНИ КЛАРЫ ЗАХАРОВНЫ

Клара Захаровна – учитель русского языка и литературы и классный руководитель 7 «А». В педагогической практике Клары Захаровны случается всякое. Например, такое…

Вопрос № 1
У Пети Васильева очень активная мама. Анна Николаевна посвятила жизнь своим детям, является председателем родительского комитета класса. В последнее время Анна Николаевна постоянно предлагает съездить куда-нибудь с классом: в парк развлечений, на экскурсию в загородную усадьбу, в конно-

спортивный комплекс на представление… Кларе Захаровне не придется ничего делать: Анна Николаевна и с автобусным парком уже договорилась (там ее дядя – директор), и с родителями все обсудила (все согласны и готовы сдать деньги), а билеты Анна Николаевна сама забронирует и выкупит. Останется только время назначить и всем вместе поехать. Ведь хорошо же будет такую поездку от школы организовать? А Клара Захаровна как раз по воспитательной работе и отчитается.

Только сомневается Клара Захаровна, а будет ли правильно, если она согласится с классом такое мероприятие провести…

Ответ

Неправильно. Школа имеет право оказывать образовательные услуги по программам, которые финансируются из бюджета. А платные услуги можно оказывать только те, которые предусмотрены уставом ОО, и только по договорам.

Вопрос № 2

В школьном этапе всероссийской олимпиады школьников по литературе участвует почти весь класс Клары Захаровны, кроме пяти учеников. Для того чтобы занять в это время этих пять детей, Клара Захаровна подготовила фильм по рассказам Чехова. Но дети сказали, что им это не интересно и у них есть другое хорошее предложение – просмотр сериала «Есенин» с Безруковым. Кларе Захаровне очень нравится и Есенин, и Безруков (особенно), и фильм. Но Клара Захаровна как-то не уверена…

Ответ

Клара Захаровна сомневается обоснованно. В образовательной деятельности не допускается использовать произведения, не соответствующие возрасту обучающихся, т.к. они могут содержать сцены, которые не предназначены для просмотра детьми этого возраста. Согласно Федеральному закону от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» ОО обязана осуществлять контроль за доступом детей к вредоносной информации. На сериале «Есенин» стоит возрастная маркировка «16+».

Вопрос № 3

Родители Оли Ивановой позвонили Кларе Захаровне и пожаловались, что ее одноклассник Сережа Сидоров постоянно травит их дочь: организовывает ей бойкот в классе, пишет оскорбительные эсэмэски, в группе в социальной сети рассказывает про нее гадости. Они просят немедленно принять меры. Клара Захаровна озадачена. Дети на уроках и переменах вели себя прилично, не ссорились. Как же Кларе Захаровне поступить?

Ответ

Правильно поступить так. Уведомить служебной запиской директора о жалобе со стороны родителей на буллинг. Совместно с администрацией провести проверку сведений, указанных родителями. Запросить у родителей разрешение на индивидуальную работу с детьми педагога-психолога (по ч. 3 ст. 42 психолого-педагогическая помощь оказывается с согласия или по заявлению родителей). При выявлении конфликта между детьми предложить обратиться в службу школьной медиации (если такая есть) или в комиссию по урегулированию споров.

Вопрос № 4

Учитель математики сообщила Кларе Захаровне, что Афанасьева опять не было на ее уроке. Клара Захаровна позвонила маме Афанасьева и спросила, где ее сын, так как его нет на уроке. Мама ответила: «Сын ушел в школу. Не

нужно волноваться: он взрослый мальчик и сейчас придет».
Клара Захаровна задумалась: ждать Афанасьева до окончания уроков или начинать что-то делать?
Ответ
Начинать делать. Попросить маму позвонить ребенку и выяснить у него, где он находится. Если мама откажется, уведомить директора. При отсутствии у родителей информации о местонахождении ребенка или отсутствии связи с родителями незамедлительно направить информацию в ОМВД и КДНиЗП.
Регламент межведомственного взаимодействия – селектор.
Связь с родителями осуществляет классный руководитель или иной уполномоченный представитель администрации в течение 30 минут с момента обнаружения факта отсутствия обучающегося.

Вопрос № 5
Родители Маши Селивановой категорически против обучения Маши с использованием интерактивной доски. Они требуют больше не использовать «эту штуку на уроке», так как у Маши болят от нее глаза. Клара Захаровна как раз разработала цикл уроков с использованием такой доски. Детям нравится, да и Маша не жаловалась.
Как же ответить родителям Маши?
Ответ
Любые технические средства используются в объеме, безопасном для здоровья детей в соответствии с санитарными нормами и правилами.
Запрещается непрерывная работа обучающихся с интерактивной доской в течение всей продолжительности урока.
При проведении уроков всеми учителями ГБОУ и Кларой Захаровной соблюдается режим использования интерактивных досок, предусмотренный СанПиН. Работа с интерактивной доской чередуется на уроках с другими видами учебной деятельности (работой с учебниками и т.д.) и физкультминутками.

Вопрос № 6
На родительское собрание к Кларе Захаровне пришла бабушка Васи Клюкина – Аглая Петровна Клюкина – и сообщила, что родители не придут, потому что им некогда. Она сидела на первой парте, внимательно слушала, потом подробно выясняла все про Васю (как учится, как себя ведет). А на следующий день Кларе Захаровне позвонила мама Васи – Ольга Сергеевна – и закатила истерику: на каких основаниях на родительском собрании была ее свекровь? зачем ей Клара Захаровна что-то рассказывала про Васю? Ольга Сергеевна в разводе с Васиным отцом, а тот хочет, чтобы мальчик жил с ним и обвиняет маму в недостаточном внимании к ребенку. Теперь свекровь звонит ей и говорит, что мальчик «съехал» по всем предметам и они будут забирать его через суд.
Вот теперь Клара Захаровна думает, правильно ли она сделала, показав бабушке Васи его оценки и рассказав про поведение? Может, мама Васи права?
Ответ
Мама Васи права. Согласно ст. 64 Семейного кодекса РФ родители являются законными представителями своих детей. Бабушка и дедушка, если они не опекуны (попечители), законными представителями ребенка не являются. Это «третьи лица». А разглашение персональных сведений о ребенке разрешается только с согласия их родителей (ст. 7 Закона № 152-ФЗ «О персональных данных»). Если мама и папа заняты и за них на родительские собрания будут ходить бабушки и дедушки, они должны оформить на них доверенность на

представление их интересов. Достаточно простой письменной доверенности от родителей. В ней может быть указан срок действия. Если срок не указан, она действует 1 год (ч. 1 ст. 186 ГК РФ).

Вопрос № 7

Мама Светы предупредила Клару Захаровну, что у Светы диабет, поэтому девочка будет носить с собой коробочки с едой и есть, когда потребуется. Клара Захаровна очень испугалась, узнав, что в ее классе есть ребенок с таким сложным заболеванием, и посоветовала перевести Свету на домашнее обучение. Мама Светы обиделась и пожаловалась директору на то, что ее ребенка не хотят видеть в школе.

Права ли Клара Захаровна?

Ответ

Не права. Основанием для организации обучения на дому или в медицинской организации являются заключение медицинской организации и обращение родителей (законных представителей) в письменной форме.

Ч. 5 ст. 41 Закона «Об образовании в РФ».

Приказ Минздрава России от 30.06.2016 № 436н «Об утверждении перечня заболеваний, наличие которых дает право на обучение по основным общеобразовательным программам на дому: сахарный диабет I типа (тяжелой степени)».

Для изучения: Письмо Минпросвещения России от 06.06.2019 № 03-563 «О направлении пособия «Дети с диабетом в школе».

Вопрос № 8.

Мама Стефании Угрюмовой невзлюбила Клару Захаровну с первого взгляда. Распространяет про нее разные неприятные сплетни. А недавно на своей странице в социальной сети написала, что ее дочери не повезло с классным руководителем, что Клара Захаровна «черствый человек», «детей не любит и не понимает», «постоянно придирается по пустякам», «обзывает детей», «намекает на то, чтобы родители делали ей подарки на праздники», «на родительские деньги купила себе ноутбук». Клара Захаровна обиделась и попросила маму Стефании удалить это оскорбления. Но мама ответила: «Страница моя. Что хочу, то и пишу. У нас свобода слова».

Что же теперь делать Кларе Захаровне?

Ответ

Писать заявление в прокуратуру, фиксировать страницу в социальной сети у нотариуса и подавать в суд.

Вопрос № 9

Клара Захаровна сфотографировалась со своими учениками в начале учебного года. Такое хорошее фото получилось. Может, выложить его на своей страничке в социальной сети?

Ответ

Не надо! Обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, а также видеозаписи или произведения изобразительного искусства, в которых он изображен) допускаются только с согласия этого гражданина или его законных представителей.

Вопрос № 10

Клара Захаровна – педагог с активной гражданской позицией и политическими убеждениями.

Ученик ее класса Семен Свистоплясов любит затеять с одноклассниками и учителями дискуссии на политические темы. Вот один раз он и Клару Захаровну на классном часе спровоцировал на дискуссию по текущей политической ситуации в стране и мире. И Клара Захаровна приложила все педагогические и интеллектуальные усилия, чтобы Семена переубедить.
А потом директор уведомил Клару Захаровну о том, что от мамы Стефании Угрюмовой на нее поступила жалоба: якобы на классном часе Клара Захаровна занималась политической пропагандой. Мама попросила оградить ее ребенка от неправильной трактовки учителем исторических и текущих событий.
Ответ
Осторожно со своим мнением!
Ч. 3 ст. 48 Федерального закона № 273-ФЗ (и Конституция (п. 2 ст. 29 Конституции РФ)):
Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации.
Учитель имеет право свободно преподавать и свободно выражать свое мнение. Но мнение учителя служит целям обучения и воспитания и не может нарушать права и свободы других людей, нравственные и этические нормы, законодательство РФ.
За публичные действия, которые провоцируют ненависть или вражду, унижают человеческое достоинство, суд может наказать по ст. 282 Уголовного кодекса РФ (УК РФ).

#ПРОФСРЕДА С МАРИЕЙ ПРОТОПОПОВНОЙ

Вопрос № 1
Марии Протопоповне позвонил папа ее ученицы Оли Савельевой. Папа оказался недоволен тем, как его дочери преподают историю, не соглашался с последовательностью и набором изучаемых тем. Поэтому он потребовал, чтобы Мария Протопоповна показала ему утвержденные документы, по которым она учит его дочь. Мария Протопоповна задумалась, поступит ли она правильно, если покажет рабочую программу по истории папе.
Ответ
Мария Протопоповна поступит не только правильно, но еще и в соответствии с законом. Родители (законные представители) несовершеннолетних учеников имеют право знакомиться с содержанием образования, используемыми методами обучения и воспитания, образовательными технологиями, а также с учебно-программной документацией и другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности (пп. 3, 4 п. 3 ст. 44 ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).
Поэтому Мария Протопоповна, конечно, должна по просьбе родителей показать рабочую программу по своему предмету. А еще она может напомнить родителям, что школа размещает на своем официальном сайте всю информацию о реализуемых образовательных программах, в том числе аннотации к рабочим программам дисциплин (по каждой дисциплине в составе образовательной программы) с приложением их копий (п. 3 Постановления Правительства РФ от 10.07.2013 № 582).
Таким образом, в школу папа может не приходить: достаточно найти на официальном сайте школы подраздел «Образование» и ознакомиться с рабочей программой (п. 3.4 Приказа Рособрнадзора от 29.05.2014 № 785).

Вопрос № 2

Мария Протопоповна проверила тетрадки и собралась уходить домой, но ей позвонила мама ученицы Полины Коваленко и спросила, правда ли, что другая ученица класса, Оля Чащина, болела опасным заболеванием? Она строгим голосом заявила Марии Протопоповне, что та не имеет права скрывать этот факт от общественности и просто обязана предупредить всех родителей, чтобы другие дети не заразились. Мария Протопоповна видела Олину справку из поликлиники и совершенно не собиралась рассказывать посторонним людям о перенесенном ребенком заболевании. Но от напора Полининой мамы несколько смутилась: а не нарушила ли она как-то права других детей?

Ответ

Нет. Мария Протопоповна поступила совершенно правильно.

Сведения о состоянии здоровья относятся не просто к персональным данным, а к специальной категории персональных данных (ч. 1 ст. 10 Федерального закона № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Эти данные обрабатываются в исключительных случаях и подлежат защите от распространения. Поэтому Мария Протопоповна, определенно, вспомнит, что она была ознакомлена (под подпись) с локальными нормативными актами школы, которые регламентируют порядок защиты персональных данных и которые запрещают раскрывать третьим лицам персональные данные без согласия субъекта персональных данных (ст. 7 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

Поэтому мама Полины может узнать необходимую информацию исключительно у мамы Оли. А чтобы успокоить ее, Мария Протопоповна может сообщить, что в школе в обязательном порядке проводится профилактика заболеваний. Все необходимые меры предусмотрены санитарными нормами и правилами, и если законодательством предусмотрены какие-то мероприятия, то школа обязательно их проведет.

Вопрос № 3

В школе Марии Протопоповны руководство объявило о вакцинации против гриппа. Мария Протопоповна имеет хорошее здоровье, поэтому решила, что прививку от гриппа делать не будет, а если и заболеет, то будет лечиться народными средствами. Но директор школы предупредил: если Мария Протопоповна не сделает прививку от гриппа, он может отстранить ее от работы и не выплачивать заработную плату. Вот и задумалась Мария Протопоповна: директор ее пугает или действительно может отстранить от работы?

Ответ

Работа в организациях, осуществляющих образовательную деятельность входит в Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (п. 12 Перечня, утв. Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825).

Поэтому все работники школы должны проходить профилактические медицинские осмотры и делать прививки в соответствии с национальным календарем профилактических прививок (п. 11.8 СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»).

Вакцинацию проводят для тех работников, у которых нет медицинских противопоказаний (п. 3 ст. 11 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»). Кроме того, работник должен в письменном виде дать свое информированное добровольное согласие на

медицинское вмешательство (п. 2 ст. 11 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).
Если у Марии Протопоповны выявят медицинские противопоказания согласно перечню «МУ 3.3.1.1095-02.3.3.1. Вакцинопрофилактика. Медицинские противопоказания к проведению профилактических прививок препаратами национального календаря прививок. Методические указания», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 09.01.2002, то врач выдаст ей медицинский отвод от прививок на определенный срок. Когда этот срок пройдет, она должна будет или пройти вакцинацию, или снова получить медицинский отвод. Отсутствие профилактических прививок влечет отстранение от работы (п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», абз. 7 ч. 1 ст. 76 ТК РФ). Зарплата за период отстранения от работы не начисляется (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

Вопрос № 4
При просмотре сайта образовательной организации Мария Протопоповна обнаружила фотографию, на которой изображены она и ее ученики во время проведения праздника, посвященного 9 Мая. Она решила обратиться к директору школы с требованием удалить фотографию, так как, по ее мнению, имеет место распространение персональных данных без ее согласия и согласия законных представителей обучающихся. Так ли это?
Ответ
В соответствии с действующим законодательством не допускается:
- размещение персональных сведений на официальном сайте образовательной организации без согласия педагогических работников, за исключением информации о персональном составе педагогических работников с указанием уровня их образования, квалификации и опыта работы;
- размещение персональных данных работников в социальных сетях или в сети «Интернет» без согласия работников;
- обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (в том числе его фотографии, а также видеозаписи или произведения изобразительного искусства, в которых он изображен) без согласия этого гражданина (статья 152.1 ГК РФ).

Такого согласия не требуется в случаях, когда:
- использование изображения осуществляется в государственных, общественных или иных публичных интересах;
- изображение гражданина получено при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях (собраниях, съездах, конференциях, концертах, представлениях, спортивных соревнованиях и подобных мероприятиях), за исключением случаев, когда такое изображение является основным объектом использования;
- гражданин позировал за плату.

Из этого следует, что фотографии педагогических работников, обучающихся и (или) иных лиц могут быть размещены на официальном сайте образовательной организации без их согласия в случаях, когда изображение получено при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях (собраниях, съездах, конференциях, концертах, представлениях, спортивных соревнованиях и подобных мероприятиях), за исключением случаев, когда такое изображение является основным объектом использования.
В частности, изображение гражданина на фотографии, сделанной в публичном месте, не будет являться основным объектом использования, если в це-

лом фотоснимок отображает информацию о проведенном публичном мероприятии, на котором он был сделан.
Таким образом, права граждан не нарушаются, если фотография, на которой изображены учитель с учениками, а также иные лица, сделана на публичном мероприятии – празднике, посвященном 9 Мая, – при условии, что изображение педагога или несовершеннолетнего ребенка не является основным объектом использования (на празднике присутствовало большое количество гостей, в том числе и детей, на фотографии изображено более 10 человек).
В таком случае получать согласие у педагога и родителей на размещение изображения не было необходимости. Кроме того, факт участия в празднике, посвященном 9 Мая, не может относиться к личной и семейной тайне, к какой-либо конфиденциальной информации о частной жизни гражданина.

Вопрос № 5
Во время перемены ученик 8 класса Егор Крутицкий сломал стул в кабинете Марии Протопоповны. Директор школы объявил Марии Протопоповне, что, если родители ученика не возместят ущерб добровольно, стоимость стула удержат из зарплаты Марии Протопоповны. Родители Егора не согласились с требованием школы, полагая, что ответственность в описанной ситуации несет сама школа, поскольку ребенок находился под ее надзором. Мария Протопоповна считает, что материальную ответственность должен нести Егор Крутицкий или его родители, так как стул был сломан по его вине. Кто из них прав?
Ответ
Имуществом образовательной организации являются предназначенные для ее деятельности земельные участки, здания, сооружения, оборудование, инвентарь, мебель, продукция и иные материальные вещи, а также неимущественные права, находящиеся в ее оперативном управлении и (или) самостоятельном распоряжении.
Обязанность ученика бережно относиться к имуществу образовательного учреждения предусмотрена Законом об образовании (п. 5 ч. 1 ст. 43 Закона об образовании).
За умышленное причинение вреда имуществу образовательной организации или причинение такого вреда по неосторожности обучающийся и (или) его родители (законные представители) могут быть привлечены к гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности.
Малолетние дети (не достигшие 14-летнего возраста) не несут имущественной ответственности за причиненный ими вред. Вред в таких случаях возмещается их родителями (законными представителями), если не докажут, что вред возник не по их вине (ч. 1 ст. 1073 ГК РФ).
Если малолетний гражданин причинил вред во время, когда он временно находился под надзором образовательной организации, медицинской организации или иной организации, обязанных осуществлять за ним надзор, либо лица, осуществлявшего надзор над ним на основании договора, эта организация либо это лицо отвечает за причиненный вред, если не докажет, что вред возник не по их вине при осуществлении надзора (ч. 1 ст. 1073 ГК РФ).
Дети в возрасте от 14 до 18 лет несут самостоятельную ответственность за причиненный вред, если работают или имеют собственное имущество. В противном случае ответственность за них несут родители (законные представители), если они не докажут, что вред возник не по их вине (ст. 1074 ГК РФ).
Таким образом, в отличие от малолетних, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет самостоятельно несут ответственность за причиненный вред

на общих основаниях и лишь в случаях, когда у них нет доходов или иного имущества, достаточных для возмещения вреда, он должен быть возмещен – полностью или в недостающей части – его родителями.
Исчерпывающий перечень случаев, в которых работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника, четко установлен ТК РФ (ч. 2 ст. 137 ТК РФ).
При этом возмещение стоимости сломанной учеником мебели в данной норме не поименовано. Из чего следует, что работодатель не вправе взыскать с работника стоимость сломанной учеником мебели, поскольку трудовым законодательством такое удержание не предусмотрено.
В рассматриваемой ситуации права Мария Протопоповна. Так как виновному лицу – Егору Крутицкому – на момент причинения ущерба исполнилось 15 лет, возместить вред должен сам несовершеннолетний, а в случае обстоятельств, указанных в ст. 1074 ГК РФ, – его родители в равных долях.

Вопрос № 6
На педагогическом совете директор школы потребовал от учителей ежегодного предоставления справок об отсутствии судимости, сообщив, что за нарушение распоряжения педагоги будут привлечены к дисциплинарной ответственности. Мария Протопоповна вспомнила про распоряжение директора только тогда, когда сотрудник отдела кадров потребовал у нее письменное объяснение об отказе предоставить соответствующую справку. Одновременно Мария Протопоповна узнала, что коллегам, которые давно работают в этой школе, но вовремя не обновили справки, объявлен выговор. «Прав или не прав директор?» – задумалась Мария Протопоповна. Быть привлеченной к дисциплинарной ответственности ей не хотелось.
Ответ
Действия директора школы неправомерны. Оригинал справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям работник обязан представить при поступлении на работу.
Действующее законодательство не устанавливает обязанности работника повторно в период работы предоставлять работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
Работодателю рекомендуется систематически самостоятельно получать сведения о фактах судимости, преследования и т.п. из информационного центра органа внутренних дел субъекта РФ, поскольку указанные юридические факты могут возникнуть в жизни работника в любой период.
В соответствии с ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и

безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце 3 настоящей части.

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 также подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) (ч. 1 ст. 351.1 Трудового кодекса РФ).

За преступления, указанные в абзацах 3 и 4 ч. 2 ст. 331 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 настоящей статьи.

Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, то согласно абзацу 7 ч. 1 ст. 65 Трудового кодекса РФ 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, выданная 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).

Вопрос № 7

Директор школы вызвал Марию Протопоповну и сообщил, что мама ученика Данилы Тополева написала жалобу: якобы Мария Протопоповна принимает подарки от родителей, тогда как по закону дарить подарки учителям запрещено. Мария Протопоповна ответила, что на день рождения родители учеников подарили ей электрочайник, и задала вопрос: «Неужели учителя не должны ничего и никогда принимать в качестве дара, независимо от того, кто дарит и по какому поводу?» Директор уточнил: «Только цветы и канцелярские принадлежности. Кроме того, вручение подарка обязательно должно быть приурочено к профессиональному или государственному празднику». Прав ли директор?

Ответ

Педагогические работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Не допускается дарение, за исключением обычных подарков, стоимость которых не превышает трех тысяч рублей, работникам образовательных организаций, медицинских организаций, организаций, оказывающих социальные услуги, и аналогичных организаций, в том числе организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, гражданами, находящимися в них на лечении, содержании или воспитании, супругами и родственниками этих граждан (п. 2 ч. 1 ст. 575 Гражданского кодекса РФ).

Для соблюдения требований закона подарок должен отвечать двум критериям: относиться к категории «обычных подарков»; стоить не более 3 000 руб. При этом действующее законодательство не содержит каких-либо разъяснений, что же является «обычным подарком», а что нет. Нет в действующем законодательстве и легального определения для самого понятия «подарок».
Пытаясь избежать имеющейся правовой неопределенности, некоторые эксперты предпочитают считать, что к категории «обычных подарков» следует относить любые подарки, стоимость которых не превышает 3 000 руб.
С учетом изложенного гражданское законодательство допускает получение работниками образовательных организаций обычных подарков, стоимость которых не превышает 3 000 рублей. Перечень событий, к которым должен быть приурочен подарок, действующее законодательство не содержит.
В рассматриваемой ситуации стоимость электрочайника, подаренного Марии Протопоповне, составляла 2 900 руб., что было зафиксировано в чеке, следовательно, подарок является законным. Мария Протопоповна входит в группу лиц, на которых распространяются «подарочные санкции», но чек, подтверждающий, что ценовой порог не пройден, дает право на получение указанного подарка. Если бы стоимость электрочайника превышала 3 000 руб., директор был бы вправе наказать Марию Протопоповну за нарушение закона.

Вопрос № 8
В период осенних каникул в школе проводились ремонтные работы, связанные с покраской стен. В соответствии с распоряжением директора Мария Протопоповна выполняла методическую работу на своем рабочем месте. Через час работы из-за едкого запаха краски Марии Протопоповне стало плохо, она вызвала скорую помощь и на следующий день не вышла на работу (ей был выдан больничный лист). После возвращения с больничного Мария Протопоповна написала заявление о компенсации ей морального вреда в размере 10 000 руб. Директор в выплате компенсации отказал, ссылаясь на то, что отравление парами краски не является несчастным случаем на производстве. Мария Протопоповна с решением директора не согласна и намерена его обжаловать, поскольку считает, что директор должен принять меры для расследования несчастного случая и выплатить ей компенсацию морального вреда. Кто же прав? Директор или Мария Протопоповна?
Ответ
Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены, в частности, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли в течение рабочего времени на территории работодателя (ч. 3 ст. 227 ТК РФ, п. 3 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утв. Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73).
Документом, удостоверяющим временную утрату трудоспособности, является листок нетрудоспособности, выдаваемый медицинскими работниками в соответствии с Порядком выдачи листков нетрудоспособности (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н. п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2).
Следовательно, работодатель обязан принять все необходимые меры для расследования несчастного случая, связанного с получением работником во время выполнения трудовых обязанностей иного повреждения здоровья, обусловлен-

ного воздействием внешних факторов (в данном случае имеется в виду отравление парами краски), если тот повлек за собой последствия, а именно временную или стойкую утрату трудоспособности (ч. 3 ст. 227 ТК РФ).

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности (ст. 229 ТК РФ).

В ходе расследования комиссия выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 22 ТК РФ).

В случае признания действий работодателя неправомерными возникает моральный вред. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

Таким образом, в случае если работодатель согласен добровольно возместить моральный вред, необходимо заключить соглашение с работником.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

С учетом изложенного полагаем, что произошедшее с Марией Протопоповной может быть квалифицировано как несчастный случай, который должен быть расследован. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.

Вопрос № 9

В класс к Марии Протопоповне пришел адвокат, который предоставил нотариально заверенную доверенность на представление интересов родителей ученика Степана Дробышева в вопросах получения образования их ребенком. Сначала он попросил поприсутствовать на уроках, а затем –

ознакомить его с успеваемостью Степана. Мария Протопоповна в просьбе адвокату отказала, но потом задумалась: имела ли она такое право?

Ответ

В описанной ситуации Мария Протопоповна поступила в соответствии с действующим законодательством.

Адвокатом является лицо, получившее в установленном настоящим Федеральным законом порядке статус адвоката и право осуществлять адвокатскую деятельность. Адвокат является независимым профессиональным советником по правовым вопросам [1].

Ст. 44 Закона об образовании предусмотрено, что правами, обязанностями и ответственностью в сфере образования наделены родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся.

Законными называют представителей, которые уполномочены совершать действия в силу прямого указания закона (это родители, опекуны, попечители, усыновители, органы опеки и попечительства; организации, в которых под надзором находятся недееспособные (не полностью дееспособные) граждане).

В иных случаях (например, по доверенности) лица именуются просто представителями.

Адвокат, действуя по доверенности или на основании ордера на исполнение поручения, не является ни родителем, ни законным представителем несовершеннолетнего ребенка, поэтому не может выступать участником образовательных отношений.

Закон об образовании (ст. 45) предоставляет родителям (законным представителям) возможность защищать свои права и права несовершеннолетних обучающихся через представителей, которые могут:

- Направлять в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, обращения о применении к работникам указанных организаций, нарушающим и (или) ущемляющим права обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами с привлечением обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.
- Обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе по вопросам наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника.
- Использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов.

Адвокат вправе направить адвокатский запрос в образовательную организацию, который подлежит рассмотрению. Ответ на него должен быть дан в письменной форме в тридцатидневный срок со дня его получения, за исключением случаев, когда образовательная организация не располагает запрошенными сведениями; нарушены требования к форме, порядку оформления и направления адвокатского запроса; запрошенные сведения отнесены законом к информации с ограниченным доступом (например, информация содержит персональные сведения третьих лиц) [2].

См.

[1] ст. 2 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»

[2] ст. 6.1 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»

Вопрос № 10

Комиссия по проверке пожарной безопасности запретила Марии Протопоповне пользоваться электрическим чайником в учебном кабинете, порекомендовав унести его домой. «Вы не имеете права запрещать мне пить чай с булочкой на рабочем месте!» – заявила Мария Протопоповна. «В школе есть столовая и специально оборудованное место для приема пищи сотрудников», – возразили члены комиссии. Кто из них прав? Может ли работодатель запретить прием пищи на рабочем месте?

Ответ

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» под нарушением требований пожарной безопасности понимается невыполнение или ненадлежащее выполнение специальных условий социального и (или) технического характера, установленных в целях обеспечения пожарной безопасности законодательством Российской Федерации, нормативными документами или уполномоченным государственным органом. В силу ст. 38 названного Закона ответственность за нарушение требований пожарной безопасности согласно действующему законодательству несут собственники имущества, а также лица, уполномоченные владеть, пользоваться или распоряжаться имуществом. За нарушение требований пожарной безопасности указанные лица могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством. Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме» утверждены Правила противопожарного режима в Российской Федерации, содержащие требования пожарной безопасности, устанавливающие правила поведения людей, порядок организации производства и (или) содержания территорий, зданий, сооружений, помещений организаций и других объектов в целях обеспечения пожарной безопасности.

Согласно пп. «г» п. 42 указанного Постановления (вместе с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации) запрещается пользоваться электроутюгами, электроплитками, электрочайниками и другими электронагревательными приборами, не имеющими устройств тепловой защиты, а также при отсутствии или неисправности терморегуляторов, предусмотренных конструкцией. Кроме того, п. 42 установлены и другие требования пожарной безопасности, которые также необходимо учитывать при эксплуатации электрочайников и других электронагревательных приборов. Запрещается:

а) эксплуатировать электропровода и кабели с видимыми нарушениями изоляции;

б) пользоваться розетками, рубильниками, другими электроустановочными изделиями с повреждениями;

<…>

д) применять нестандартные (самодельные) электронагревательные приборы и использовать несертифицированные аппараты защиты электрических цепей;

е) оставлять без присмотра включенными в электрическую сеть электронагревательные приборы, а также другие бытовые электроприборы, в том числе находящиеся в режиме ожидания, за исключением электроприборов, которые могут и (или) должны находиться в круглосуточном режиме работы в соответствии с инструкцией завода-изготовителя;

<…>

з) при проведении аварийных и других строительно-монтажных и реставрационных работ, а также при включении электроподогрева автотранспорта использовать временную электропроводку, включая удлинители, сетевые фильтры, не предназначенные по своим характеристикам для питания при-

меняемых электроприборов.
Кроме всего прочего, эксплуатация электроприборов должна осуществляться в условиях, соответствующих требованиям завода-изготовителя, а электросеть должна быть рассчитана на данную нагрузку.
Исходя из этого, применение электрочайников и других электронагревательных приборов в организациях может быть ограничено либо запрещено инструкциями о мерах пожарной безопасности, локальными нормативными актами или распорядительными документами работодателя. Либо может быть установлена необходимость согласования возможности применения конкретного электронагревательного прибора в конкретном месте с соответствующей службой организации.
В соответствии с абз. 14 ч. 2 ст. 22, ч. 1 ст. 223 ТК РФ работодатель обязан обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются и помещения для приема пищи.
На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 108 ТК РФ).
Принятие приказов по организации, связанных с дисциплиной труда, в порядке ст. 8, 13 ТК РФ является правом работодателя, тогда как согласно ст. 21, 189 ТК РФ на работнике лежит обязанность по соблюдению своих трудовых обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины. В этой связи работодатель вправе издать приказ (или принять локальный акт) о запрете на прием пищи и напитков на рабочем месте.
С изданием подобного приказа работодателем (либо с принятием локального акта) не изменяются условия труда работников и не ухудшается их положение, так как они направлены на повышение дисциплины труда в организации и не противоречат нормам трудового законодательства.
Таким образом, работодатель вправе издать распорядительный акт (либо принять локальный акт) о запрете на прием пищи и напитков на рабочем месте, а также о запрете на использование на рабочем месте электрочайников и других электронагревательных приборов. За нарушение запрета на прием пищи на рабочем месте, а также за использование на рабочем месте электрочайников и других электронагревательных приборов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Вопрос № 11

На общем собрании работников учреждения в докладе директора школы прозвучала информация о том, что в течение учебного года на Марию Протопоповну поступило 3 письменных жалобы родителей учащихся. Для Марии Протопоповны данная информация, дискредитирующая ее честь, достоинство и деловую репутацию в глазах присутствовавших на собрании коллег, была неожиданной. С содержанием обращений Мария Протопоповна ознакомлена не была, объяснения по данному факту у нее не были затребованы и расследований не проводилось.
Полагая, что нарушено ее академическое право на справедливое и объективное расследование, Мария Протопоповна обратилась к директору школы с просьбой провести полноценное педагогическое расследование причин возникновения обращений родителей учащихся.
Проводить проверку директор отказался, пояснив, что в жалобах родителей не со-

держалась информация о нарушении Марией Протопоповной норм профессиональной этики, а ссылка на заявления родителей была озвучена в виде статистики. Обязан ли директор провести проверку по заявлению Марии Протопоповны?

Ответ

В соответствии с ч. 1 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Согласно п. 13 ч. 3 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Как следует из ч. 4 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

В частности, Трудовым кодексом Российской Федерации определено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 названного Кодекса).

Следовательно, установление наличия либо отсутствия оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности относится к компетенции работодателя.

В рассматриваемой ситуации в поступивших жалобах родителей директор школы не усмотрел нарушений норм профессиональной этики Марии Протопоповны, в связи с чем у него отсутствовали основания для проведения расследования.

Вопрос № 12

При составлении графика отпусков на новый календарный год по письменному соглашению между Марией Протопоповной и директором школы ежегодный оплачиваемый отпуск был разделен на две части – 46 и 10 дней. Через несколько дней, обсудив с членами семьи варианты отдыха, Мария Протопоповна подала заявление об отказе от разделения отпуска на части, однако директор школы отказался пересматривать время отпуска, ссылаясь на то, что график отпусков уже утвержден.

Мария Протопоповна считает, что директором школы нарушено ее право на отпуск установленной продолжительности и намерена обратиться в трудовую инспекцию.

Действительно ли нарушено право Марии Протопоповны? Обязан ли работодатель изменить график отпусков, предоставив Марии Протопоповне полный отпуск?

Ответ

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Кодексом, регулируются гл. 19 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем можно разделить на части. Одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Договориться об использовании отпуска по частям можно как до составления графика отпусков, так и после его состав-

ления. Это следует из положений ч. 1 ст. 125 Трудового кодекса РФ.
Право договориться о разделении отпуска на части считается реализованным, когда стороны пришли к соответствующему соглашению. Соглашение можно оформить в виде отдельного письменного документа или подтвердить совокупностью документов, свидетельствующих о согласии сторон разделить отпуск.
Пересмотреть соглашение о разделении отпуска можно по договоренности. Подчеркнем, это должно быть не одностороннее заявление работника, а именно соглашение сторон, при котором учитывается желание не только работника, но и работодателя.
В общем случае стороны не вправе отказываться от него в одностороннем порядке.
Кроме того, утвержденный график отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работниками. По общему правилу изменить время использования отпуска можно только по взаимному согласию сторон (ч. 2 ст. 123 Трудового кодекса РФ).
Таким образом, если при составлении графика отпусков по соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск был разделен на части, то впоследствии работодатель не обязан менять этот график по требованию работника. По общему правилу работник не вправе в одностороннем порядке отказаться от достигнутой договоренности.
В рассматриваемой ситуации изменение графика отпусков возможно лишь при взаимном согласии директора школы и Марии Протопоповны.

Вопрос № 13
Марию Протопоповну вызвали в отдел кадров для подписания дополнительного соглашения к трудовому договору. При ознакомлении с текстом документа она обратила внимание на то, что в ее личном деле хранится копия ее паспорта. На вопрос Марии Протопоповны о цели хранения копии паспорта в личном деле работник кадровой службы ответил: «На всякий случай». Однако Мария Протопоповна с таким подходом не согласна. Она считает, что работодатель не вправе хранить копию паспорта работника в его личном деле. Так ли это?
Ответ
При заключении трудового договора гражданин, поступающий на работу, предъявляет работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий его личность (ст. 65 Трудового кодекса РФ).
Требование и возможность снятия копий паспорта, обязанности их хранения трудовым законодательством не предусмотрены.
Вместе с тем паспорт гражданина РФ содержит персональные данные работника, а хранение копий паспорта подпадает под понятие «обработка персональных данных» (ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», далее – Закон № 152-ФЗ).
Одним из принципов обработки персональных данных является то, что содержание и объем обрабатываемых персональных данных должны соответствовать заявленным целям обработки (ч. 5 ст. 5 Закона № 152-ФЗ). Обрабатываемые персональные данные не должны быть избыточными по отношению к заявленным целям их обработки.
Само по себе наличие у работодателя копий документов работников может свидетельствовать об избыточности информации о работниках (их персональных данных) по сравнению с требуемыми действующим законодательством.
Обработка персональных данных в рассматриваемом случае может осуществляться только с согласия субъекта персональных данных (п. 1 ч. 1 ст. 6 Закона № 152-ФЗ).

Собирая и храня в документах по кадровому учету копии страниц паспортов работника, работодатель превышает объем обрабатываемых персональных данных работника, установленный Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (п. 2 ст. 86 Трудового кодекса РФ).
При этом на основании ч. 1 ст. 13.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) за обработку персональных данных, несовместимую с целями сбора персональных данных, за исключением случаев, установленных ч. 2 ст. 13.11 КоАП РФ, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, предусмотрено предупреждение или штраф: на должностных лиц – от 5 тыс. до 10 тыс. руб.; на юридических лиц – от 30 тыс. до 50 тыс. руб.
Таким образом, работодатель не вправе хранить копии паспорта работника в его личном деле. Хранение копии паспорта работника может быть признано нарушением законодательства в области персональных данных и повлечь ответственность для работодателя и его должностных лиц, предусмотренную ч. 1 ст. 13.11 КоАП РФ.

Вопрос № 14
С момента получения Марией Протопоповной дополнительного профессионального образования прошло три года. В связи с этим она направила на имя директора школы заявление с просьбой о направлении ее на курсы повышения квалификации, однако директором вопрос решен не был. Поскольку Мария Протопоповна не была направлена на обучение работодателем, то в период нахождения в очередном ежегодном отпуске она самостоятельно прошла обучение по программе «Методика преподавания истории и инновационные подходы к организации учебного процесса в условиях реализации ФГОС», что подтверждено соответствующими документами. После прохождения обучения Мария Протопоповна обратилась к директору школы с заявлением о компенсации затрат на обучение в размере 2 500 рублей, в удовлетворении которого ей было отказано. Не согласившись с отказом, Мария Протопоповна решила обратиться в суд. Стоит ли?
Ответ
В соответствии с п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
Согласно п. 5 ч. 3 ст. 28 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников относится к компетенции образовательной организации.
Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ – программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки (ч. 2 ст. 76 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).
В соответствии с ч. 1 и 2 ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяют-

ся работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации).
Согласно ч. 1 и 2 ст. 197 Трудового кодекса Российской Федерации работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.
Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации следует, что право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, каких-либо исключений из этой процедуры законом не установлено.
Трудовое законодательство не содержит норм, позволяющих работнику по своему усмотрению определять время и место прохождения переподготовки, в том числе в случаях, когда повышение квалификации работника является обязанностью работодателя. Не предусмотрена трудовым законодательством, другими нормативными правовыми актами, в том числе локальными, и возможность компенсации работнику затрат, связанных с обучением, когда работник самостоятельно, по своей инициативе, прошел такое обучение.
В рассматриваемой ситуации работодатель не направлял Марию Протопоповну на профессиональное обучение по программам повышения квалификации, не издавал соответствующего приказа, не заключал договор с образовательным учреждением на профессиональное обучение Марии Протопоповны. Она самостоятельно выбрала образовательное учреждение и без учета положений ч. 2 ст. 197 Трудового кодекса Российской Федерации заключила договор с образовательным учреждением, без согласования с работодателем оплатила обучение, а потому работодатель не обязан возмещать расходы, понесенные Марией Протопоповной на профессиональное обучение.

Вопрос № 15
Марию Протопоповну вызвал руководитель кадровой службы школы и сообщил, что она не соответствует новым требованиям к образованию, установленным профстандартом «Педагог», поскольку у нее отсутствует педагогическое образование. Однако ее оставят на работе, если она представит документ, подтверждающий ее право работать учителем истории при наличии диплома «историка-архивиста», или пройдет курсы переподготовки за свой счет.
Мария Протопоповна хочет остаться работать учителем истории в школе, но не желает проходить переподготовку за свой счет. Более того, она считает, что ее квалификация «историк-архивист» соответствует требованиям профессионального стандарта «Педагог», а потому получать дополнительное профессиональное образование в области образования и педагогики ей не нужно.
Правомерны ли требования работодателя?
Ответ
В соответствии с ч. 1 ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.
Так, на основании ч. 1 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Согласно требованиям к образованию и обучению, установленным профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденным приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (далее – профстандарт), лицо, претендующее на должность учителя, должно иметь высшее образование (далее – ВО) или среднее профессиональное образование (далее – СПО) в рамках укрупненных групп направлений подготовки ВО и специальностей СПО «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо ВО или СПО и дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) по направлению деятельности в образовательной организации.

Требование профстандарта о наличии ВО или СПО в области, соответствующей преподаваемому предмету, является достаточным основанием для осуществления образовательной деятельности в должности «учитель» как для работающих учителей, так и для работников, которые будут приняты на эту должность. Условие о получении этой категорией лиц ДПО является избыточным и не соответствует требованиям профстандарта.

Требование о получении ДПО по направлению деятельности в образовательной организации предусмотрено в отношении лиц, не имеющих ВО или СПО в рамках укрупненных групп направлений подготовки ВО и специальностей СПО «Образование и педагогические науки» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Для установления соответствия (несоответствия) конкретной специальности, указанной в дипломе о высшем образовании, направлению подготовки «Образование и педагогика» (или укрупненной группе направлений подготовки высшего образования «Образование и педагогические науки») необходимо руководствоваться приказом Минобрнауки России от 18.11.2013 № 1245, а также письмом Минобрнауки России от 24.06.2014 № АК-1666/05, размещенными в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В части, касающейся профессиональной переподготовки, следует исходить из того, что согласно ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации необходимость дополнительного профессионального образования работников для собственных нужд определяет работодатель; дополнительное профессиональное образование осуществляется работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а формы дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных норм.

При этом подготовка работников и ДПО работников осуществляются за счет средств работодателя. В этой связи работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств; такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

В рассматриваемой ситуации квалификация Марии Протопоповны «историк-архивист» подтверждает наличие у нее высшего образования в области, соответствующей преподаваемому предмету (в данном случае – истории), и полное соответствие требованиям профессионального стандарта к образованию и обучению, а потому условие работодателя о получении ею дополнительного профессионального образования (тем более за счет собственных средств) является избыточным и не соответствует требованиям профстандарта.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Что нужно делать, если работодатель настоятельно предлагает Вам написать заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию):

1. ***Не соглашаться*** подписывать документы здесь и сейчас.
2. ***Потребовать*** время для принятия решения (день или несколько дней, чтобы посоветоваться, обсудить этот вопрос вне стен организации).
3. Постараться спокойно оценить необходимость для Вас прекращать трудовые отношения.
4. Предложить работодателю предоставить Вам материалы, которые дают ему основания требовать, чтобы уволились именно Вы.
5. В случае если Вы соглашаетесь прекращать трудовые отношения, следует:

- Помнить, что при увольнении по собственному желанию ***не предусматривается выплата выходного пособия.***
- Помнить, что до истечения срока предупреждения об увольнении (две недели) работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (статья 80 Трудового кодекса).
- Помнить, что запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске ***в этом случае*** не действует. Он действует только в случае увольнения работника по инициативе работодателя (статья 81 Трудового кодекса РФ).
- Иметь в виду, что Трудовым кодексом не предусмотрено участие профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов увольнения работников по этому основанию.

Что нужно делать, если работодатель настоятельно предлагает Вам расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон трудового договора и подписать соглашение:

1. ***Не соглашаться*** подписывать документы здесь и сейчас.
2. ***Потребовать*** время для принятия решения (день или несколько дней, чтобы посоветоваться, обсудить этот вопрос вне стен организации).
3. Постараться спокойно оценить необходимость для Вас прекращать трудовые отношения.
4. Предложить работодателю предоставить Вам материалы, которые дают ему основания требовать, чтобы уволились именно Вы.
5. В случае если Вы соглашаетесь прекращать таким образом трудовые отношения, следует:

- ***Предусмотреть*** в соглашении выплату Вам работодателем выходного пособия в размере, например, кратном Вашему среднему месячному заработку.
- Помнить, что аннулировать договоренности об увольнении по соглашению сторон возможно ***только при взаимном согласии*** работника и работодателя, а волеизъявления одной стороны недостаточно;

- Помнить, что запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске ***в этом случае*** не действует. Он действует только в случае увольнения работника по инициативе работодателя (статья 81 Трудового кодекса РФ).
- Помнить, что при обращении в суд обязанность доказывать отсутствие у работника добровольного волеизъявления на увольнение и вынужденность подписания соглашения о расторжении трудового договора возлагается именно на работника.
- Иметь в виду, что Трудовым кодексом не предусмотрено участие профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов увольнения работников по этому основанию.

КАК ДЕЙСТВОВАТЬ, ЕСЛИ ВАШИ ПРАВА НАРУШАЮТСЯ

1. Необходимо определиться с формой замечаний работодателя к Вам. Если они сделаны в устной форме, то Вам следует попросить оформить их письменно.
2. Внимательно прочитайте то, что Вам предоставили. Попытайтесь понять сложившуюся ситуацию, разобраться в ней.
3. Обязательно обратитесь к тексту своего трудового договора, должностной инструкции, квалификационных характеристик, чтобы проверить наличие в них той функции, за невыполнение которой Вас пытаются наказать.
4. Если Вас просят подписать какой-то документ (уведомление, акт и прочее), сначала внимательно прочитайте его. В случае необходимости Вы можете подписать уведомление о вручении или об ознакомлении. Свои замечания Вы можете письменно зафиксировать на этом же документе.
5. Попросите сделать копии подписанных Вами или предлагаемых для подписания документов. Попробуйте их сфотографировать.
6. Не подписывать никаких документов – это малопродуктивная позиция. Представители работодателя могут составить акт о том, что Вы были ознакомлены с документами, но отказались подтвердить это ознакомление своей подписью.
7. Как можно раньше обратитесь в Вашу первичную профсоюзную организацию с письменным заявлением. Не затягивайте с этим обращением.
8. Не предпринимайте никаких необдуманных действий. Проконсультируйтесь с председателем профкома своей образовательной организации, юристами МГО Профсоюза.
9. Помните, что законодательством могут быть установлены сроки, в течение которых Вы должны отреагировать на обращение в Ваш адрес.
10. Если Вам предлагают представить объяснения, то, вероятно, Вам попытаются вынести дисциплинарное взыскание. На представление письменного объяснения, в соответствии со ст. 193 Трудового кодекса РФ, отводится два рабочих дня, по истечении которых в случае отсутствия Ваших объяснений работодатель может составит акт.
11. Если Вас пригласили к руководителю организации и там в присутствии других представителей администрации требуют, не выпуская из помещения, немедленного подписания документов, нужно указать на недопустимость подобных действий и отказаться от дальнейшего общения в таких условиях. Следует уведомить присутствующих о том, что Вы осуществляете аудио- или видеозапись.

ЧТО ВЫ ТЕРЯЕТЕ, ЗАКЛЮЧАЯ ДОГОВОР ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРА ВМЕСТО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

При заключении трудового договора используются термины **«работодатель»** и **«работник»**. В договоре гражданско-правового характера сторонами являются **заказчик** и **исполнитель**.

Заключая договор гражданско-правового характера (далее – договор ГПХ), следует помнить, что:

1. **Исполнитель** сам обеспечивает себя всем необходимым для выполнения работ.

Работника работодатель всегда обязан обеспечивать всем необходимым для работы.

2. В договоре ГПХ всегда указывают **сроки начала и окончания работ.**

Трудовой договор может быть **срочным** только в случаях, прямо предусмотренных в ТК РФ. В остальных случаях трудовой договор считается **бессрочным**.

3. По договору ГПХ оплата осуществляется **после выполнения работы**.

Согласно трудовому договору зарплата должна выплачиваться **не реже чем каждые полмесяца**. Зарплата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени, **не может быть меньше МРОТ**.

4. По договору ГПХ исполнителю **не оплачивают** сверхурочную работу и работу в ночное время, а также в выходные и праздничные дни.

5. По договору ГПХ исполнителю **не предоставляется** ежегодный оплачиваемый отпуск, **не выплачиваются** пособия по временной нетрудоспособности и другие пособия за счет ФСС.

6. Время работы по договору ГПХ **не учитывается** при подсчете трудового стажа для назначения пенсии.

7. При причинении ущерба имуществу **заказчика исполнитель** должен **возместить убытки полностью**.

Размер ущерба, который можно взыскать с **работника**, в основном ограничен **размером его среднего месячного заработка**.

8. За неисполнение обязанностей по договору ГПХ исполнитель выплачивает **штраф, пени или неустойки**.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК