**МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА
ОБРАЗОВАНИЯ**

Вникаем в детали

Сборник ответов на самые
актуальные, интересные
и популярные вопросы

Москва, 2022

Вникаем в детали
Сборник ответов на самые актуальные, интересные и популярные вопросы

Руководитель проекта — М.А. Иванова

Редакционный совет: В.Н. Гетман, Н.А. Титова, Т.А. Киселева, С.В. Кандриков, Ю.Н. Натарова, И.В. Бондаренкова

Московская городская организация
Общероссийского Профсоюза образования

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

Тел.: +7 495 688-57-74
E-mail: mgo@mgoprof.ru
Сайт: mgoprof.ru

ПРЕДИСЛОВИЕ

Сборник «Вникаем в детали» — это коллективный труд юристов и экономистов МГО Общероссийского Профсоюза образования и АНО «Профзащита», в основе которого — ответы на вопросы членов профсоюза, поступавшие в 2021-2022 году на сайт mgoprof.ru, «Горячую линию» МГО Профсоюза 8-800-555-25-72, официальные аккаунты в социальных сетях Telegram и ВКонтакте, а также консультации на личном приеме.

Надеемся, что сборник будет полезен и Вы сможете повысить уровень правовых знаний и правовой культуры, предотвратить трудовой спор или конфликтную ситуацию в коллективе.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Трудовые отношения 7

II. Рабочее время и время отдыха 18

III. Оплата труда 26

IV. Гарантии и льготы 46

V. Истории Марии Протопоповны 60

В каких случаях нельзя отозвать заявление
об увольнении по собственному желанию? 60

Кто считается по закону одинокой матерью? 64

Может ли ГИТ отменить увольнение? 68

Микротравма работника: что нужно знать? 74

Об учебной нагрузке в разных корпусах школы 76

Что делать с неиспользованными отпусками
и не сгорают ли они? 80

Как сократить рабочий день,
чтобы сохранить пособие на ребенка? 84

Входит ли день, когда работник получил запрос
о представлении объяснений, в двухдневный срок,
оговоренный законом? 86

Можно ли запрашивать у работника
объяснения во время больничного? 88

Как правильно начислять зарплату
за работу в выходные и праздничные дни? 91

Может ли работник отозвать
свое заявление об увольнении по WhatsApp? 95

Может ли работодатель отправить работника
в отпуск без содержания? 100

Можно ли уволиться без отработки? 102

Как перенести отпуск в связи с больничным? 104

Нужно ли оплачивать время обеда сотрудникам,
которые проводят его на рабочем месте? 106

Как отказаться от участия в суде
в качестве присяжного заседателя? 108

Всегда ли отпуск продлевается на дни болезни? 110

Всегда ли работодатель обязан освободить
от работы сотрудника — участника
судебного процесса? 112

Когда сверхурочную работу можно не оплачивать? 116

Обязан ли работодатель выдать работнику
докладную или служебную записку
о нарушении им трудовой дисциплины? 118

Отпуск с последующим увольнением:
Не так все просто, как кажется!.....120

Имеет ли право работодатель удержать
из заработной платы сотрудника
задолженность за неотработанные дни отпуска?.....126

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Информация о рассмотрении вопросов образовательных организаций, заданных в ходе видеоконференции по вопросу совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, 12 апреля 2022 г. (совместное письмо Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования от 28.04.2022 № 01-50/02-1010/22, № 01-12-304/22).....129

Приложение 2. Разъяснения по отдельным вопросам в рамках совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, поступающим от образовательных организаций (письмо Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования от 06.06.2022 № 01-12-345/22). 143

I. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1. Правомерно ли внесение дополнений в должностную инструкцию учителя о работе в качестве воспитателя в каникулярное время?

Должностная инструкция работника не может включать себя обязанности по разным должностям.

Должность «учитель» и «воспитатель» являются разными по номенклатуре должностей педагогических работников (Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

Таким образом, внесение изменений в должностную инструкцию учителя об обязанности работы воспитателем в каникулярное время является грубым нарушением трудового и образовательного права.

Учитель имеет право работать в каникулярное время воспитателем только по собственному желанию на условиях отдельного трудового договора по внутреннему совместительству с отдельной оплатой труда.

2. Правомерно ли внесение обязанности размещения уроков в МЭШ в должностную инструкцию учителя?

Городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ установлена в целях поощрения учителей образовательных организаций, подведомственных ДОНМ, за активное участие в развитии проекта «Московская электронная школа».

Приказом ДОНМ от 12.08.2021 № 376 «Об утверждении единого справочника видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий работников в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы» городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ отнесена к выплатам стимулирующего характера.

Таким образом, надбавка за работу в МЭШ — это дополнительная выплата, которая начисляется помимо должностного оклада (базовой части заработной платы). В свою очередь, оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Кроме того, надбавка за работу в МЭШ производится из целевых средств города Москвы и устанавливается в соответствии с Приказом ДОНМ от 25.08.2021 № 412 «Об утверждении Регламента определения учителей-получателей городской надбавки за активное участие в развитии проекта «Московская электронная школа». Выплата городской надбавки за активное участие в развитии МЭШ осуществляется ежемесячно на основании приказа ДОНМ.

Указанные обстоятельства, по нашему мнению, не позволяет включать в должностную инструкцию учителя обязанности по размещению уроков в МЭШ.

3. Московская образовательная организация планирует принять на работу учителем гражданина иностранного государства. Он имеет разрешение на работу, полученное не в Москве, а в Ярославской области. Имеет ли школа право принять данного работника?

Для иностранцев, временно пребывающих в Российской Федерации, закон предусматривает ограничения: они не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (п. 4.2. ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

Так как г. Москва и Ярославская область являются разными субъектами РФ, потенциальный работник, имеющий разрешение на работу в данном регионе, не вправе работать в г. Москве.

Этот вывод подтверждается судебной практикой (см. Постановление Московского городского суда от 29.08.2016 № 4а-4008/2016).

Следует иметь в виду, что в разрешении на работу должна быть указана работа, выполнение которой работодатель планирует поручить иностранному гражданину.

4. Московская образовательная организация заключила трудовой договор с гражданином иностранного государства. В 2021 году работник получил гражданство Российской Федерации. Необходимо ли расторгать с ним трудовой договор и заключать новый как с гражданином РФ?

Приобретение гражданства Российской Федерации, согласно ТК РФ, не относится к основаниям прекращения трудового договора.

Таким образом, при приобретении иностранцем гражданства Российской Федерации расторжения трудового договора не требуется.

Согласно части третьей статьи 57 ТК РФ недостающие в трудовом договоре сведения (в том числе сведения о документах, удостоверяющих личность работника) вносятся непосредственно в текст трудового договора.

Статья 72 ТК РФ также предусматривает возможность оформления в письменной форме дополнительного соглашения об изменении трудового договора.

Данную позицию подтверждает письмо Федеральной службы по труду и занятости от 15.12.2021 № пг/37863–6–1.

5. Я работаю в школе педагогом-психологом и старшим вожатым по совместительству. Администрация уведомила меня, что договор по совместительству со мной в скором времени будет расторгнут, поскольку нашли работника, который будет работать старшим вожатым на полную ставку. Правомерно ли это и будет ли пересмотрен мой рабочий график в случае прекращения договора по совместительству?

В соответствии со ст. 288 ТК РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Полагаем, что, в связи с прекращением трудового договора по совместительству, график работы подлежит пересмотру, если после этого сократится продолжительность рабочего времени работника.

6. Женщина, работая на условиях срочного трудового договора, забеременела. Может ли быть продлен срок трудового договора, и какие документы необходимо предоставить, если истечение срока не связано с выходом другого работника?

Трудовой договор с беременной женщиной продлевается, если она представила письменное заявление с такой просьбой и справку о беременности (ст. 72, ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

Трудовой договор может быть продлен либо:

— до окончания беременности (независимо от причины ее окончания, например рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш или иные медицинские показатели);

— до окончания отпуска по беременности и родам — если такой отпуск предоставлен (ч. 2 ст. 261 ТК РФ, абз. 3, 4 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Для продления трудового договора достаточно составить дополнительное соглашение в письменном виде (ст. 72 ТК РФ). Однако в нем необходимо прописать основания, по которым требуется продление трудового договора, и срок, на который он продлевается — это обязательные условия продления трудового договора с беременной женщиной, согласно ч. 2, 3 ст. 57 ТК РФ.

7. Женщина, работая на условиях срочного трудового договора, забеременела. В соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ срок её трудового договора был продлён. Имеет ли работодатель право запрашивать у неё справку о беременности несколько раз (неоднократно)?

Работодатель вправе не чаще чем 1 раз в 3 месяца запрашивать у женщины, работающей на условии прод-

ленного срочного трудового договора, медицинскую справку, подтверждающую беременность (ч. 2 ст. 261 ТК РФ, абз. 1 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

8. Срочный трудовой договор с беременной женщиной был продлен в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. Когда она будет уволена в связи с истечением срока трудового договора?

Здесь стоит рассмотреть несколько ситуаций.

1) Срок трудового договора с беременной истекает в связи с выходом основного работника. Если у работодателя нет подходящих для беременной вакансий, или она отказывается от перевода, то увольнение оформляется датой увольнения женщины будет день выхода основного работника на работу (ч. 3 ст. 79, ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

2) Трудовой договор был заключен на время выполнения определенной работы, и женщина добровольно отказывается его продлить. В этом случае трудовой договор прекращается по завершении этой работы (ч. 2 ст. 79, ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

3) Однако, если работодатель продлевал срочный трудовой договор с беременной женщиной или оформлял временный перевод на другую работу (в связи с выходом основного работника), то оформление увольнения в этих случаях будет иным (ч. 2, 3 ст. 261 ТК РФ, п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

В случае предоставления беременной женщине отпуска по беременности и родам и рождением ребенка — в последний день окончания такого отпуска.

В случае, если по тем или иным причинам женщина не воспользовалась отпуском по беременности и родам,

а продолжила работать — в течение недели с того дня, когда работодатель узнал или должен был узнать об окончании ее беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

9. Мне, как за учителю, поручено заведование кабинетом, в двери которого сломался замок. Администрация школы настаивает на ремонте за мой счет либо компенсировать денежные затраты школы на ремонт. Правомерно ли это? Являются ли педагоги материально ответственными лицами?

В соответствии с трудовым договором Вы получаете доплату к заработной плате за заведование кабинетом. Функционал педагогического работника по заведованию кабинетом не предполагает его ремонта за счет собственных средств, устранение неполадок и пр.

Обязанность возместить ущерб имуществу работодателя возникает только у материально ответственных лиц.

Работодатель может заключать индивидуальные договоры о полной материальной ответственности только с работниками определенных категорий. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (далее — Перечень), утвержден Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85.

В данный Перечень педагогические работники не включены.

Работодатель не вправе заключать письменные договоры о материальной ответственности, если должность работника или конкретная поручаемая ему работа не

предусмотрена указанным Перечнем (ст. 244 ТК РФ, письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746–6–1).

Обращаем внимание, вымогательство денег под угрозой распространения сведений, которые могут причинить существенный вред правам или законным интересам потерпевшего является уголовно наказуемым деянием согласно ст. 163 Уголовного кодекса РФ.

Санкцией ст. 163 УК РФ является наказание ограничением свободы на срок до четырех лет, либо принудительные работы на срок до четырех лет с ограничением свободы на срок до двух лет или без такового, либо арест на срок до шести месяцев, либо лишение свободы на срок до четырех лет со штрафом в размере до восьмидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до шести месяцев либо без такового.

10. Учителю-дефектологу с 1 сентября 2021 года кадровый работник поручил, не будучи уполномоченным на это, выполнение работы по совместительству по должности педагога дополнительного образования. 10 сентября об этом стало известно руководителю, который выступил против того, чтобы учитель -дефектолог работал по совместительству педагогом дополнительного образования. Указанная работа была поручена другому работнику. Каковы последствия допущения работника к работе неуполномоченным лицом?

В соответствии со ст. 67 ТК РФ Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

На основании ст. 67.1. ТК РФ если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (ч. 2. ст. 67.1. ТК РФ)

Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей. (п. 3 ст. 5.27. КоАП РФ)

11. Я работала в детском саду воспитателем, мне была установлена первая квалификационная категория по должности «воспитатель». В сентябре меня перевели на должность старшего воспитателя.

Категорию с меня сняли, мотивируя это тем, что в аттестационном листе не написано, что я аттестована как старший воспитатель. Правомерно ли это?

Согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), утвержденному постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367, должности служащих с наименованием «старший» являются производными должностями от одноименных должностей специалистов, что подтверждается наличием общей квалификационной характеристики по таким должностям педагогических работников, как «воспитатель (включая старшего)», «педагог дополнительного образования (включая старшего)», «тренер-преподаватель (включая старшего)», «методист (включая старшего)», «инструктор-методист (включая старшего)». Согласно пункту 8 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования должностное наименование «старший» применяется при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться также при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы. Исходя из этого, квалификационная категория, установленная по перечисленным должностям, учитывается независимо от того, по какой конкретно должности она присвоена.

Кроме того, Отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020–2022 годы установлено, что полученная педагогическим работником квалификационная категория по должности «воспитатель» должна учитываться (сохраняться условия оплаты труда применительно к имеющейся квалификационной категории) при занятии работником должности «старший воспитатель» (пп. 2.5.5, 6.2.2, Приложение № 3). Таким образом, при переходе с должности воспитателя на должность старшего воспитателя учитывается квалификационная категория по должности «воспитатель» и сохраняются условия оплаты труда в соответствии с данной квалификационной категорией.

II. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Моя дочь скоро станет мамой, но в силу определённых обстоятельств находиться в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет она не может. Могу ли я, как бабушка, взять отпуск по уходу за внуком до достижения возраста 3-х лет? Могу ли я выйти из этого отпуска досрочно, а дочь (мать ребенка) заменить меня и оформить данный отпуск на себя? Каков порядок уведомления работодателя о выходе из данного отпуска? Будет ли выплачиваться мне и/или дочери денежное пособие до достижения ребенком 1,5 лет?

Статья 256 ТК РФ определяет, что по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Право использовать этот отпуск также есть у отца, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком. За работником на период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы или должность.

Закон не ограничивает права работника выходить из отпуска по уходу за этим ребенком и уходить в него снова, т.е. в течение 3-х лет это можно осуществлять сколько угодно раз. Более того, использовать полностью или частично этот отпуск можно и другими родственниками ребенка.

Срок, в течение которого лицо, фактически осуществляющее уход за ребенком, должно уведомить своего работодателя о досрочном выходе на работу в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, трудовым законодательством не предусмотрен, соответственно, работница может досрочно выйти на работу в любой период нахождения в таком отпуске.

Данную позицию поддерживают и суды. В частности, в Определении Санкт-Петербургского городского суда от 21.08.2013 № 33–11987/13 указано, что трудовым законодательством не установлено каких-либо требований к оформлению выхода на работу лица, прервавшего отпуск по уходу за ребенком.

Работодатель может установить порядок досрочного выхода в локальных актах, что позволяет норма, закрепленная в ч. 2 ст. 5 ТК РФ.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет вправе получать только один из родителей или любой другой родственник (опекун), который ухаживает за ребенком и находится в отпуске по уходу за ним. То есть, если за ребенком ухаживает несколько лиц (например, мама и бабушка), то пособие полагается только одному из них (ч. 4 ст. 11.1 Федерального Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

2. Возможно ли беременной женщине перейти на дистанционный режим работы?

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов

выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ч. 1 ст. 312.9 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо ограничений в отношении беременных женщин в части установления им дистанционного режима работы.

3. Когда беременная женщина может взять очередной ежегодный оплачиваемый отпуск?

Согласно ст. 260 ТК РФ женщине по ее желанию и независимо от стажа работы у данного работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен:

— перед отпуском по беременности и родам;

— непосредственно после отпуска по беременности и родам;

— после окончания отпуска по уходу за ребенком.

Итак, если женщина просит предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам, и у нее есть не использованные дни отпуска, то работодатель не имеет права ей отказать (даже если беременная женщина отработала в организации менее 6 месяцев). Отпуск оформляется как обычно — работник подает заявление на отпуск, предоставляет медицинскую справку, подтверждающую беременность (статьи 122, 123, 260 ТК РФ; Письмо Роструда от 18.03.2008 № 659–6–0).

В график отпусков вносятся изменения, указывается новый срок отпуска работника. При этом работодатель обязан ознакомить данного работника с измененным графиком отпусков под подпись.

Весомым плюсом использования ежегодного отпуска перед уходом в отпуск по беременности и родам является материальная выгода, поскольку женщина получает не только дополнительное время отдыха, но и деньги. Отпускные выплачиваются стандартно — не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска.

Также она может уйти в ежегодный отпуск сразу после окончания отпуска по беременности и родам. Однако такой вариант в большинстве случаев будет не выгоден с материальной точки зрения для самого работника. Если отпуск берется сразу после окончания больничного, то пропорционально сокращается продолжительность отпуска по уходу за ребенком и оплата за него соответственно. Например, если женщина решила взять часть ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 дней, то ее отпуск до 1,5 лет сократится на те же 14 дней.

Как правило, отпуск после окончания больничного берут те работники, которые планируют выйти на работу. В этом случае отпуск по уходу оформляется другим работающим родственником женщины.

Иногда для того, чтобы продлить нахождение с ребенком женщина оформляет очередной оплачиваемый отпуск после достижения ребенком возраста 1,5 или

3-х лет. Считается, что брать очередной оплачиваемый отпуск после окончания отпуска по уходу за ребенком невыгодно, так как известно, что в расчет отпускных входит доход за последние 12 месяцев. Однако это не так. Если в расчетном периоде работник не имел доходов, то расчет отпускных осуществляется исходя из 12 месяцев, предшествующих дате ухода в декрет.

Подробнее с ответом на этот и другие вопросы от будущих мам можно ознакомиться в профсоюзном выпуске «Учительской газеты» № 33 от 17.08.2021 г.

4. Предоставляется ли отпуск по беременности и родам женщине, работающей на условиях срочного трудового договора?

Согласно ст. 255 ТК РФ отпуск женщине, работающей на условиях срочного трудового договора, предоставляется на общих основаниях, по ее заявлению и на основании листка нетрудоспособности.

Сроки отпуска:

– 70 календарных дней до родов (в случае многоплодной беременности — 84 календарных дней);

– 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110 календарных дней).

5. Влияет ли на оплату труда и размер отпускных установление 6-дневной рабочей недели вместо 5-дневной для педагогических работников колледжа?

Установление 5 или 6-дневной рабочей недели не влияет на размер заработной платы и расчет отпускных.

Размер оплаты труда зависит только от объёма учебной нагрузки, надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных в локальных нормативных актах колледжа (ст. 135 ТК РФ)

Таким образом, даже при установлении 6-дневной рабочей недели объём рабочих часов не должен превышать верхнего предела для преподавателей колледжей — 1440 часов в год (п. 7.1.1. Приказа Минобрнауки России 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»).

6. В каких случаях вносятся изменения и дополнения в утвержденный график отпусков?

Изменения и дополнения в утвержденный график отпусков в соответствии со ст. 124–125 ТК РФ могут вносится в следующих случаях:

— переноса отпуска;

— отзыва из отпуска;

— приема новых работников;

— изменения продолжительности отпуска, в случае если работнику установлен дополнительный отпуск (например, за вредные условия труда; связи с установлением режима ненормированного рабочего дня и т. д.).

7. Нужно ли знакомить работников под подпись с дополнением к графику отпусков?

Да, работников необходимо знакомить под подпись с дополнением к графику отпусков, но только тех,

в отношении которых вносятся изменения и дополнения. Приложение к графику отпусков является локальным нормативным актом, как и сам график отпусков.

8. Может ли работник отказаться идти в отпуск?

Работник не имеет право отказаться идти в отпуск, так как график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ), за исключением следующих случаев:

— работника не уведомили о начале отпуска;
— работнику не оплатили опускные;
— работника не ознакомили с графиком отпусков.

9. Работодатель назначил учителя, находившегося в оплачиваемом отпуске, заместителем руководителя группы обучающихся, участвующих в финале Всероссийской научно-инженерной общеразвивающей программы, то есть работодатель фактически направил работника в командировку. Являются ли действия работодателя законными?

Регулирование вопросов, связанных со служебными командировками, осуществляется в соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (с изменениями и дополнениями).

Следует учесть, что работники направляются в командировки для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы на основании письменного

решения работодателя. Направление в командировку работников в период нахождения их в отпуске данным постановлением не предусмотрено.

Чтобы оформить приказ о направлении в командировку работника, находящегося в отпуске, необходимо отозвать его из отпуска, для чего требуется получить письменное согласие работника.

III. ОПЛАТА ТРУДА

1. Я являюсь выпускницей ВУЗа, в этом году пришла работать в школу. До этого нигде не работала. Моя нагрузка составила: 6 часов учебная нагрузка + 12 часов дополнительного образования. Могу ли я считаться молодым специалистом и получать доплату?

В соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020–2022 годы стороны при рассмотрении вопросов развития молодежного кадрового потенциала городской системы образования исходят из того, что в целях закрепления в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту, молодых специалистов и в иных случаях, когда правовыми актами города Москвы предоставление мер социальной поддержки связывается с наличием статуса «молодой специалист» такой статус определяется в соответствии с пунктами 8.1 и 8.2 постановления Правительства Москвы от 23 марта 2004 г. № 172-ПП «О мерах по обеспечению педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы».

Согласно указанному постановлению Правительства Москвы молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе), при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы — независимо от объема педагогической нагрузки.

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основным локальным нормативным актом образовательной организации, регулирующим порядок и условия оплаты труда работников, является Положение об оплате труда и (или) материальном стимулировании. Как правило, этот документ включает порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат.

В соответствии с п. 1.7. Приказа ДОНМ от 12.02.2015 г. № 40 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального обще-

го, основного общего, среднего общего образования, подведомственных департаменту образования и науки города Москвы» условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

Следовательно, порядок формирования заработной платы работников, в том числе установление доплаты молодым специалистам, определяется локальными нормативными актами конкретной образовательной организации. Размер и составные части заработной платы конкретного работника отражаются в его трудовом договоре (дополнительном соглашении).

То есть доплата молодым специалистам в г. Москве устанавливается педагогу в случае, если она предусмотрена локальными нормативными актами образовательной организации, в которой работает педагог. Размер и периодичность таких выплат также определяются локальными нормативными актами данной образовательной организации.

Таким образом, в настоящее время в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, установление надбавки молодому специалисту осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

В соответствии с п. 3.4.6. Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020–2022 годы работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации рекомендовано предусматривать материальное и моральное поощрение молодых педагогов в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

Также обращаем Ваше внимание, что, согласно действующему законодательству, первичная профсоюзная организация имеет право инициировать внесение соответствующих изменений в локальные нормативные акты образовательной организации, регулирующие вопросы оплаты труда.

2. В школе есть штатные должности: педагог-библиотекарь, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель, работники имеют оклад, оплату за квалификационную категорию и коррекционную надбавку. Как должны повышаться оклады работников: согласно майскому Указу Президента или Постановлениям Правительства Москвы об индексации? К какой категории относятся данные работники?

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» должности педагог-библиотекарь, учитель-логопед, педагог-психолог, воспитатель отнесены к разделу III — «Должности педагогических работников».

В соответствии с «майскими указами» Президента РФ и Распоряжением Правительства Москвы от 30.04.2013 № 232-РП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности

образования и науки в городе Москве» отношение средней заработной платы педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, должно составлять не менее 100% к средней заработной плате в городе Москве.

Следовательно, размер средней заработной платы педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не должен быть ниже установленных целевых показателей. Данный показатель в относительных величинах демонстрирует динамику по отношению к средней заработной плате в городе Москве, при этом в абсолютных величинах запланирован постоянный рост средней заработной платы.

Индексация заработной платы работникам образовательных организаций, включая педагогических работников, производится в порядке, установленном ст. 134 ТК РФ. Так, в образовательных организациях города Москвы, на основании постановлений Правительства Москвы ежегодно проводится индексация размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Москвы, на которых не распространяется действие положений майских указов Президента Российской Федерации в части проведения мероприятий по доведению оплаты труда до соответствующего уровня.

Таким образом, рост заработной платы, в том числе повышение окладов, педагогов-библиотекарей, учителей-логопедов, педагогов-психологов, воспитателей реализуется исполнением «майских указов» Президента РФ и Распоряжения Правительства Москвы от 30.04.2013 № 232-РП.

3. В этом учебном году у меня нагрузка 27 часов, с этой нагрузкой я не выхожу на среднюю зарплату по Москве, меня нагружают «вненурочкой» до средней зарплаты. Могу я взять 18 часов и обязана ли школа мне доплачивать до средней зарплаты по Москве?

В соответствии с планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве», утвержденным распоряжением Правительства Москвы от 30.04.2013 № 232-РП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в городе Москве» установлен показатель — отношение средней заработной платы педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, к средней заработной плате в городе Москве — 100%.

Обращаем внимание, что данный показатель установлен по отношению к размеру всей заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

Норматив, устанавливающий минимальный размер оплаты труда за ставку учителя, в настоящее время отсутствует.

Таким образом, труд учителя, работающего в городе Москве на полную ставку (18 часов в неделю) или более, должен оплачиваться в размере не ниже установленного показателя, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

Вместе с тем сообщаем, что Общероссийский Профсоюз образования неоднократно высказывал свою принципиальную позицию о недопустимости достижения достойного уровня заработной платы педагогов за счет интенсификации их труда. Данная позиция и многочисленные обращения педагогических работников не остались без внимания.

В настоящее время осуществляется последовательная работа между Минпросвещения России и ЦС Профсоюза с участием Минтруда и Минфина России по сближению позиций по вопросу установления единых требований к оплате труда педагогических работников.

4. Пунктом 4.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» предусмотрено, что «Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев». Почему в приказе Департамента образования и науки города Москвы от 12.02.2015 № 42 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования города и науки Москвы» в формуле расчета ставки заработной платы преподавателей (Оп) предусмотрено деление на 12 месяцев? Это ведет к занижению размера ставки заработной платы?

Ставка заработной платы преподавателей рассчитывается на основе стоимости «студенто-часа».

В редакции приказа до 2021 года стоимость «студенто-часа» определялась с учетом коэффициента, определяющего отношение учебных недель к общему количеству недель в году в целях приведения учебных месяцев к календарным месяцам. В действующей редакции приказа из формулы «студенто-часа» данный коэффициент исключен и теперь учитывается в формуле ставки заработной платы как соотношение: «720 часов в год/ 12.

Пунктом 4.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» не предусматривает расчет ставки заработной платы, в том числе исходя из конкретного количества месяцев. Пункт 4.1. приложения к указанному приказу говорит лишь о том, что для тех преподавателей, у которых норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, объем установленной им учебной нагрузки реализуется

в течение 10 учебных месяцев, что необходимо учитывать при определении годового объема часов.

Таким образом, Пункт 4.1. приложения к указанному приказу предусматривает определение объема годовой учебной нагрузки, а не размера ставки заработной платы, а слово «расчета» применяется в значении слов «с учетом».

Ставка заработной платы преподавателей согласно приказу ДОНМ № 42 (в ред. приказа ДОНМ от 31.03.2022 № 238) рассчитывается с учетом не только объема учебной нагрузки, но и других величин, в том числе, стоимости «студенто-часа», численности обучающихся. Наличие в формуле деления на 12 связано с тем, что при формировании фонда оплаты труда преподавателей не предусматривается отдельное формирование части фонда оплаты труда на выплату отпускных, который было бы необходимо формировать в случае применения в формуле знаменателя — 10.

Таким образом, данный расчет не влияет на размер ставки заработной платы педагога и его заработной платы в целом.

5. В соответствии с приказами Департамента образования и науки города Москвы от 12.02.2015 №№ 40, 41, 42 расчет ставки заработной платы педагогических работников производится с учетом численности обучающихся (воспитанников). Должен ли меняться размер ставки заработной платы педагога при изменении численности классов (групп)? Если да, то как часто?

В соответствии с указанными приказами ставка заработной платы педагогического работника определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки.

Размер ставки заработной платы педагогического работника устанавливается 1 раз в год (при тарификации), соответствующая периодичность предусматривается в локальных нормативных актах учреждения.

В соответствии с п. 1.3. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, то есть 1 раз в год.

6. В связи с изменениями в приказах Департамента образования и науки города Москвы от 12.02.2015 №№ 39, 40, 41, 42 могут ли применяться дополнительные коэффициенты при расчете ставки заработной платы (интенсивности, посещаемости, сложности, приоритетности предмета, за индивидуальную работу с ребенком и т. п.)?

Исходя из смысловой нагрузки, коэффициенты интенсивности, посещаемости, сложности устанавливаются в целях мотивации работников к повышению качества выполняемых работ. В связи с чем данные надбавки целесообразно предусмотреть в составе стимулирующих выплат, которые могут быть установлены в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах.

Коэффициент за индивидуальную работу с ребенком, в случае если такая работа связана с необходимостью длительного лечения или ограниченными возможностями здоровья, необходимо предусматривать в качестве выплаты компенсационного характера за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах).

В случае, если целью индивидуальной работы является повышение образовательных результатов обучающихся, соответствующий повышающий коэффициент необходимо устанавливать в составе стимулирующих выплат в качестве критерия оценки.

Справочник видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, утвержденный приказом ДОНМ от 12.08.2021 № 376, содержит исчерпывающий перечень компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе:

— доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий (п. 14 Справочника);

— премия по результатам работы за год/квартал/месяц (пп. 35–37 Справочника).

7. Можно ли не осуществлять расчет ставок заработной платы педагогов дополнительного образования и воспитателей, а определять их в абсолютном фиксированном значении (оклад)?

На территории г. Москвы принята система оплаты труда, регулирующая установление ставок заработной платы педагогов дополнительного образования и воспитателей на основе «ученико-часов», «дето-дней».

Установление должностных окладов в абсолютных цифрах без соответствующих расчетов является нарушением принятой системы оплаты труда работников.

8. Как рассчитывается «коэффициент деления» за работу в подгруппах?

«Коэффициент деления» в соответствии с пунктом 3.2 приказа ДОНМ от 12.02.2015 № 40 определяется как отношение средней численности в классах в образовательной организации к средней численности обучающихся в подгруппе по предмету.

Таким образом, учитывается средняя наполняемость классов в целом в образовательной организации.

Например, для расчета коэффициента «деления» учителя информатики нужно среднюю численность обучающихся во всех классах образовательной организации разделить на среднюю численность обучающихся в подгруппах по информатике в образовательной организации в целом.

9. Стимулирующая выплата за почетные звания и отраслевые награды может ли включать в себя выплату за почетные грамоты Департамента и Министерства?

Единовременная выплата денежной премии за награждение почетными грамотами предусматривается органом, учредившим данную почетную грамоту (на-

пример: выплата премий гражданам, награжденным Почетной грамотой Правительства Москвы, осуществляется Управлением делами Мэра и Правительства Москвы).

Также Законом г. Москвы от 20.06.2001 № 25 «О развитии образования в городе Москве» предусмотрены ежемесячные стимулирующие выплаты:

— доплаты в размере 50 процентов ставок (должностных окладов) педагогическим работникам, удостоенным почетных званий «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», а также лауреатам премии Мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования;

— ежемесячная поощрительная надбавка в размере 30 процентов ставок (должностных окладов) педагогическим и иным работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками.

Иные доплаты за почетные грамоты Департамента и Министерства нормативными правовыми актами Правительства Москвы не предусмотрены.

10. Каким образом должна оплачиваться внеурочная деятельность?

Внеурочная деятельность является неотъемлемой и обязательной частью основной общеобразовательной программы.

Согласно методическим рекомендациям по уточнению понятия и содержания внеурочной деятельности в рамках реализации основных общеобразовательных

программ, в том числе в части проектной деятельности (Письмо Минобрнауки России от 18.08.2017 № 09–1672) объем (часы) реализуемой рабочей программы внеурочной деятельности входит в учебную (аудиторную) нагрузку педагогического работника. Финансовое обеспечение реализации рабочих программ внеурочной деятельности осуществляется в рамках реализации основной образовательной программы за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) в рамках нормативов расходов на реализацию основных образовательных программ.

Соответственно внеурочная деятельность должна учитываться при определении ставки заработной платы и базовой части заработной платы педагогического работника и рассчитываться аналогично (в порядке и размерах) часам учебной (аудиторной) нагрузки независимо от формы реализации внеурочной деятельности (сетевая форма, проектная деятельность и др.).

11. Оплата «замен» осуществляется от заработной платы того, кто замещает или от того, чьи функции замещают?

Оплата «замен» осуществляется от заработной платы работника, который выполняет данную работу. То есть замещающего педагога (того, кто замещает). Для расчета часов «замены» необходимо ставку замещающего педагога умножить на количество часов «замены» и разделить на норму часов.

В соответствии с пунктом 6.8. Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города

Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020–2022 годы, переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения

руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

12. Если работнику устанавливать вместо стимулирующей выплаты ежемесячную премию, то в заработную плату за первую часть месяца она не будет попадать, а только по итогам работы за месяц. То есть зарплата за первую половину месяца будет меньше, чем за вторую. Является ли это нарушением ст. 136 ТК РФ?

Установление большего размера заработной платы за вторую половину месяца по сравнению с первой половиной месяца не противоречит трудовому законодательству.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, выплаты за совмещение должностей, заведование кабинетом, за стаж работы и другие). Что касается выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), осуществление указанных выплат производится

при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц (см. Письмо Минтруда России от 10.08.2017 № 14–1/В-725 «О порядке выплаты заработной платы»).

13. В сентябре 2006 г. я устроилась на работу в школу. Заработную плату получала (пока не на постоянную, т.к. в другой школе брала 1 год длительного отпуска педагогического работника), а 11 ноября 2006 года меня принимают на постоянную работу в эту школу. В 2021 году я находилась в очередном отпуске до 23 августа, но потом 31 августа уволилась, в связи с переездом в другой город. Бухгалтер мне звонит и сообщает что я, якобы, должна вернуть деньги за неотработанные дни (т.е. до 11 ноября, даты постоянной работы). Но ведь я и в сентябре, и в октябре получала заработную плату и в отпуске в 2007 году все это отразилось. Правомерны ли действия бухгалтера?

Согласно ст. 140 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Однако, чтобы полно ответить на Ваш вопрос, необходимо рассмотреть несколько аспектов.

Во-первых, нужно обратить внимание на основание расторжения трудового договора.

Согласно ч. 1 ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю производятся при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил

ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Работодатель не имеет права удерживать из заработной платы при увольнении за неиспользованные дни отпуска при ликвидации организации, сокращении численности, в случае расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Во-вторых, необходимо понимать сроки начала и окончания стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Работнику оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно. Следовательно, для его получения работник должен отработать год. Однако, в соответствии со ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника уже по истечении шести месяцев его непрерывной работы. В связи с этим возникает такое понятие как неотработанные дни отпуска, то есть это те дни, за которые у работодателя есть право удержать из дохода увольняющегося работника сумму ранее выплаченных отпускных.

Обращаем Ваше внимание, что для исчисления стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, в расчет берется не календарный год, а рабочий, который начинается с момента заключения трудового договора. Также стоит отметить, что окончание рабочего года работника для определения указанного стажа, а значит и начало его следующего рабочего года, может смещаться. Изменение окончания рабочего года происходит, если у работника были периоды, исключаемые из стажа, дающего право на отпуск (ч. 2 ст. 121 ТК РФ). К ним относятся:

— время отсутствия работника на работе без уважительных причин (в т.ч. в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ);

— время отпуска без сохранения заработной платы, совокупная продолжительность которого превышает 14 календарных дней в течение рабочего года;

— время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста.

В-третьих, даже в случаях, когда удержания из заработной платы обоснованы, размеры этих удержаний ограничены законодательно.

В соответствии с ч. 1 ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, заработной платы, причитающейся работнику. При этом установленный предел удержания не может быть превышен даже с согласия работника.

В-четвертых, все взаиморасчеты работодателя с работником должны быть произведены не позднее дня расторжения трудового договора. Даже, если у работодателя были основания для удержания излишне начисленных денежных средств, то он должен был сделать это не позднее дня увольнения работника. После расторжения трудового договора возврат излишне выплаченных средств возможен только по личному желанию бывшего работника.

То есть, работник может добровольно возвратить оставшуюся часть, внеся соответствующую сумму в кассу работодателя или перечислив на его расчетный счет. Однако, даже если работник даст письменное обязательство о возврате работодателю средств, полученных за использованный авансом отпуск на случай увольнения после такого отпуска, но не исполнит это обязательство, взыскать излишне уплаченные отпускные в судебном порядке вряд ли удастся.

Такая позиция подтверждается выводами Верховного Суда Российской Федерации, отраженными в определении от 25 октября 2013 г. № 69-КГ13–6. В частности, Суд признал, что действующее законодательство не содержит оснований для взыскания в судебном порядке задолженности за неотработанные дни отпуска. Согласно ч. 4 ст. 137 ТК РФ зарплата, излишне выплаченная работнику, не может быть взыскана с него, за исключением:

— случаев счетной ошибки;

— если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

— если зарплата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Позиция ВС РФ является обязательной для всех судов общей юрисдикции.

IV. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

1. Я выработала 25-летний льготный педагогический стаж в 2022 году. В каком году я выйду на «льготную пенсию» с учетом отсрочки по пенсионной реформе 2018 года?

В соответствии с пп. 19 п. 1 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 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 не затрагивает норматив стажа, позволяющего оформить льготную пенсию — он по-прежнему составляет 25 лет.

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

Согласно Федеральному закону от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» возможность стать пенсионером педагогическим работникам будет отложена на 5 лет после выработки льготного стажа.

Такие изменения производятся постепенно, с поэтапным увеличением предусмотренной отсрочки.

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

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

Если работник выработал 25-летний педагогический стаж в 2022 году, то выход на пенсию будет в 2026 году.

2. Работаю учителем начальных классов, учебная нагрузка в следующем учебном году составит менее 18 часов. Слышала, что для включения периодов педагогической работы в льготный стаж учитель должен обязательно выработать полную ставку — 18 часов. Распространяется ли это условие на учителей начальных классов? Будет ли включен в льготный стаж период моей работы с нагрузкой менее 18 часов?

Пенсионное законодательство РФ предусматривает, что для педагогов, работающих в городских школах, выработка полной нагрузки для включения периодов работы в льготный стаж — обязательна.

Одно из исключений из данных правил — учителя начальных классов. Работа этой должности включается в льготный стаж независимо от объема выполняемой учебной нагрузки (п.п. 3, 5, 6 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

Таким образом, даже если учебная нагрузка учителя начальных классов составляет менее 18 часов, то весь период работы войдет в льготный стаж. Если учитель начальных классов уже выработал 25-летний стаж

и обратился в пенсионный орган с заявлением о назначении пенсии, но ему отказано в ее назначении по причине невыработки 18-часовой нормы за ставку заработной платы, то данный отказ следует обжаловать в суде.

Вся судебная практика по городу Москве и по Российской Федерации складывается в пользу учителей начальных классов.

Предлагаем для ознакомления апелляционные определения Мосгорсуда:

— от 22 октября 2018 г. по делу № 33–45674/2018;
— от 24 декабря 2019 г. по делу № 33–57810/2019;
— от 26 марта 2018 г. по делу № 33–4033/2018.

3. Я беременна, и мне необходимо на постоянной основе сдавать анализы, посещать врачей, то есть проходить диспансерное обследование. Помимо диспансерного обследования мне также необходимо пройти диспансеризацию. Работодатель отказывает в сохранении среднего заработка в дни, когда я прохожу диспансерное обследование, мотивируя свою позицию тем, что диспансеризация и диспансерное обследование это одно и то же. Правомерно ли это?

Диспансеризация и диспансерное обследование — не одно и тоже.

Работодатель обязан предоставить Вам дни с сохранением заработной платы как для прохождения диспансеризации, так и для диспансерного обследования.

Беременные женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях, проходят обязательное диспансерное обследование, то есть посещают врача.

В эти дни за ними сохраняется средний заработок по месту работы.

Периодичность диспансерных обследований определяется медицинским учреждением в зависимости от:

— состояния здоровья беременной женщины;
— характера выявленных у нее осложнений;
— особенностей условий труда и иных факторов.

Время обследований может приходиться на рабочее время. Поэтому прохождение диспансерного обследования подтверждается справкой (талоном) медицинского учреждения с указанием даты и времени посещения врача.

Это требования ч. 3 ст. 254 Трудового кодекса РФ.

Диспансеризация — это целый комплекс мероприятий:

— профилактический медицинский осмотр;
— дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья (включая определение группы здоровья и группы диспансерного наблюдения).

Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Количество дней освобождения от работы зависит от возраста работника. (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ, пп. 2 п. 5 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения, утвержденного Приказом Минздрава России от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения»).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы обязательно согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4. Выплачивается ли пособие по беременности и родам женщине, работающей на условиях срочного трудового договора?

Да, выплачивается, но при условии, что работодатель предоставил женщине отпуск по беременности и родам.

Согласно ч. 1 ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Однако, в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам — до окончания такого отпуска.

Таким образом, женщина может требовать продления срочного трудового договора и имеет право на предоставление и оплату отпуска по беременности и родам за весь период отпуска согласно листку нетрудоспособности (ч. 1 ст. 79, ст. 255, ч. 2 ст. 261 ТК РФ; п. 2 ч. 1 ст. 1.4, ст. 2, ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

Но и здесь бывают исключения. В соответствии с ч. 3 ст. 261 ТК РФ в случае, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника допускается увольнение беременной женщины, если невозможно с ее письменного согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу (даже при наличии вакантной должность или работы,

соответствующей квалификации женщины, или вакантной нижестоящей должность или нижеоплачиваемой работы, которую женщина могла бы выполнять с учетом состояния ее здоровья). Следовательно, при увольнении до начала отпуска по беременности и родам женщина теряет право на получение пособия по беременности и родам (ч. 3 ст. 261 ТК РФ; ч. 1, 2, 4 ст. 2, ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; ст. 8 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»).

5. Я — учитель английского языка, стаж 20 лет, высшая квалификационная категория, воспитываю ребенка-инвалида. 2020–2021 находилась в декретном отпуске. В сентябре вышла на работу и столкнулась с такой проблемой, при оформлении дополнительных оплачиваемых дней по уходу за ребенком-инвалидом, отдел кадров рассчитал мне стоимость одного дня 400 руб., аргументируя это тем, что я год находилась в декрете, и за меня не было отчислений в ФСС, они мне рассчитали по начислениям за сентябрь. Могу ли я написать заявление, чтобы они мне брали в расчёт среднюю зарплату за предыдущий рабочий год перед декретом, я в декрете находилась всего 1 год. Могут ли они взять за среднюю зарплату новый оклад, начисленный в этом году?

Согласно ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления в соответствии с Постановле-

нием Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (далее — Постановление от 24.12.2007 № 922).

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно).

Пунктом 5 Постановления от 24.12.2007 № 922 установлено, что при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время (а также начисленные за это время суммы), когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам работник, находился в отпуске по уходу за ребенком (освобождение от работы без оплаты в соответствии с законодательством РФ). Отчисления в ФСС в этот период действительно не осуществляются.

Таким образом, в случае выхода на работу с 1 сентября 2021 года при расчете среднего заработка расчетным будет являться период с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года. Но при предоставлении дополнительного выходного дня для ухода за детьми-инвалидами, например, 28.09.2021 г. дни, отработанные в сентябре 2021 года, в расчетный период не включаются, так как в момент предоставления дополнительного выходного дня календарный месяц не отработан полностью.

В этом случае возможно 2 варианта расчета среднего заработка:

1) Средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному. То есть за период с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года. Однако, нужно помнить, что размер заработной платы в этом периоде может отличатся от размера заработной платы, установленного с 1 сентября 2021 года. Кроме того, данный период может включать периоды нетрудоспособности и иные периоды, исключаемые из периода в соответствии с п. 5 Постановления от 24.12.2007 № 922.

2) Средний заработок определяется исходя из установленной работнику с 1 сентября 2021 года тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Такой расчет обусловлен тем, что заработная плата за полный календарный месяц (сентябрь 2021 года) еще не начислена. После начисления заработной платы за сентябрь 2021 года работнику должен быть произведен перерасчет среднего заработка с учетом общего размера начисленной заработной платы за период с 1 сентября по 27 сентября 2021 г. (если дополнительный выходной день предоставлялся 28.09.2021 г.).

Определить, какой из вариантов будет наиболее выгоден для работника, без предварительного расчета невозможно. Таким, образом, чтобы работник мог выбрать самый выгодный вариант, бухгалтеру придется сделать предварительный расчет и сравнить рассчитанные суммы.

6. Проконсультируйте по вопросу предоставления 2-х дней отпуска/ отдыха для работников, прошедших вакцинацию. С какого момента можно обратиться к работодателю? Например, если вакцинация проведена ноябрь-декабрь 2021), можно ли обратиться сейчас? Подскажите алгоритм?

В соответствии с п. 7.15 Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2020–2022 годы стороны рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривать в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором, дополнительные гарантии и компенсации работникам, проходящим вакцинацию (повторную вакцинацию) от новой коронавирусной инфекции, в том числе по предоставлению дополнительного времени отдыха с сохранением заработной платы.

Ответить на данный вопрос поможет ознакомление с локальными нормативными актами и содержанием коллективного договора Вашей образовательной организации. В соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК РФ работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Положен ли работнику стандартный налоговый вычет по НДФЛ на детей, если на его обеспечении находятся два ребенка от первого брака супруги?

Стандартный налоговый вычет положен лицам, на обеспечении которых находится ребенок: родителю, супругу

или супруге (родителя), усыновителю. Таким образом, стандартный налоговый вычет по НДФЛ предоставляется в том числе на детей от первого брака супруги?

Размер налогового вычета будет зависит от того, каким по счету является ребенок в семье (пп. 4 п. 1 ст. 218 Налогового Кодекса РФ).

Налоговый вычет предоставляется на всех без исключения детей в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспирантов, ординаторов, интернов, студентов, курсантов в возрасте до 24 лет (абз. 11 пп. 4 п. 1 ст. 218 Налогового Кодекса РФ).

Предоставление стандартного налогового вычета происходит до месяца, в котором доход налогоплательщика, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода (календарного года), не превысит 350 000 рублей. Начиная с месяца, в котором доход превысил эту сумму, налоговый вычет, больше предоставляться не будет до наступления следующего налогового периода.

В соответствии с п. 3 ст. 218 Налогового Кодекса РФ стандартные налоговые вычеты предоставляются налогоплательщику работодателем (налоговым агентом) на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих право на налоговые вычеты (копии свидетельств о рождении всех детей, копия свидетельства о регистрации брака и копия паспорта).

Данная позиция подтверждается Письмом Министерства финансов Российской Федерации от 13 марта 2020 № 03–04–05/19302.

8. Освобождается ли работающий пенсионер от уплаты налога на имущество физлиц (налог на квартиру, жилой дом, гараж и пр.)?

В соответствии со ст. 407 Налогового Кодекса пенсионеры (в том числе и работающие) освобождаются от уплаты налога на имущество физических лиц. Налоговая льгота предоставляется в отношении одного объекта налогообложения каждого вида (один жилой дом, одна квартира (комната), один гараж (машино-место), одно хозяйственное строение (сооружение) площадью до 50 кв. метров, расположенное на земельных участках, предоставленных для ведения личного подсобного хозяйства, дачного хозяйства, огородничества, садоводства или индивидуального жилищного строительства).

Для оформления налоговой льготы необходимо представить в любой налоговый орган заявление о предоставлении налоговой льготы, документ, подтверждающий право на льготу, а также уведомление о выбранном объекте налогообложения, подлежащем освобождению (при наличии нескольких объектов одного вида).

При возникновении права на налоговую льготу в предыдущих налоговых периодах перерасчет налога может быть произведен не более чем за три налоговых периода, предшествующих календарному году направления налогового уведомления.

Данную позицию подтверждают официальные разъяснения — письмо Министерства финансов Российской Федерации от 03.05.2017 № 03–04–05/27082.

9. Я увольняюсь из школы на следующей неделе, но в это воскресенье я сдал донорскую кровь безвозмездно. Согласно статье 186 ТК РФ мне положен выходной день. Если я увольняюсь, то должен получить компенсацию за отпуск. Могу ли я претендовать на ещё 1 оплаченный день отпуска, так как я не использовал выходной день за сдачу крови?

Действительно, если работник сдавал кровь, находясь в ежегодном отпуске либо в выходной или нерабочий праздничный день, он также имеет право на другой день отдыха (ч. 3 ст. 186 ТК РФ). После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Этот день отдыха работник по своему желанию может либо присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску, либо использовать в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

В день увольнения работодатель должен выдать работнику документы, а также произвести с ним полный расчет. В том числе выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск. Однако, имеется в виду компенсация за дни ежегодного оплачиваемого отпуска, которые работник не использовал ко времени увольнения. За неиспользованные дни дополнительного отдыха, в том числе за дни, на которые работник имел право в связи со сдачей крови и ее компонентов, компенсацию выплачивать не положено. На это обращает внимание Минтруд России (например, в письме от 25.03.2019 № 14–2/ООГ-2057).

10. Педагог имеет приемного ребенка-инвалида, одной из льгот является предоставление дополнительного выходного дня один раз в неделю. Педагог отказался выбрать дополнительный выходной фиксировано, использует его по собственному усмотрению и хаотично, что осложняет работу коллег. Правомерны ли его действия? Взяв в приемную семью второго ребенка -инвалида получает ли данный работник двойную льготу в виде выходного дня?

В соответствии с частью 1 статьи 262 Трудового кодекса Российской Федерации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Следовательно, неправомерно ограничивать работника предоставлением ему дополнительного выходного дня исключительно один раз в неделю. Как следует из норм статьи 262 ТК РФ именно работник определяет, как использовать данные дни, в том числе они могут быть предоставлены работнику единовременно (4 дня подряд).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 года № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» утверждены Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (далее — Правила), полномочиями по разъяснению которых наделено Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации по согласованию с Министерством финансов Российской Федерации.

По смыслу абз. 2 п. 2 Правил периодичность подачи заявления (ежемесячно, раз в квартал, раз в год, по мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Так, работник может обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом:

— на весь год (указав конкретные даты использования этих дней в течение года);

— на квартал (указав конкретные даты использования этих дней в течение квартала);

— на месяц (указав конкретные даты использования этих дней в течение месяца);

— по мере обращения (каждый раз подается отдельное заявление о предоставлении конкретного дня (дней)).

Таким образом, должно быть достигнуто согласие сторон (работодателя и работника) о периодичности подачи заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами. В то же время работодатель в случае отсутствия такого согласия, зафиксированного документально, обязан предоставить дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами по заявлению работника.

В связи с вышеизложенным, а также с учетом особенностей режима работы педагогических работников рекомендуем закреплять периодичность подачи заявления (ежемесячно, раз в квартал, раз в год, по мере обращения или др.) в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником, что будет означать достижение согласия сторон по данному вопросу.

В соответствии с п. 8 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами при наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается. Таким образом, количество предоставляемых дополнительных оплачиваемых дней отдыха — 4 дня независимо от количества детей-инвалидов в семье.

V. ИСТОРИИ МАРИИ ПРОТОПОПОВНЫ

В сентябре 2019 года АНО «Профзащита» совместно с Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования запустили рубрику «Профсреда».

«Профсреда» — это ответы на злободневные вопросы, которые возникают в сфере образования. Главный герой рубрики — Мария Протопоповна. Это придуманный учитель московской школы, который сталкивается с разными ситуациями в жизни и на работе, а затем находит из них выход, опираясь на действующее законодательство. Героиню назвали именно так, потому что юристы «Профзащиты» как раз работают по адресу Протопоповский пр., д. 25, стр. 1.

Предлагаем Вашему вниманию разбор некоторых таких ситуаций

В каких случаях нельзя отозвать заявление об увольнении по собственному желанию?

Муж Марии Протопоповны поссорился со своим руководителем и в сердцах написал заявление об увольнении по собственному желанию. Остыв и поняв, что увольнением делает хуже только себе, он написал заявление с просьбой отозвать ранее поданное заявление. Но, получил отказ...

Безусловно, по закону работник имеет право не только уволиться по своей инициативе, но и отозвать заявление по собственному желанию. Но реализовать это право могут не все и не всегда: закон предусматривает некоторые ограничения. Какие именно — расскажем в статье.

В одном из прошлых выпусков нашей рубрики мы рассматривали вопрос об отзыве заявления по собственному желанию. Однако за рамками статьи остались некоторые моменты, также заслуживающие внимания. Сегодня мы восполним этот пробел и расскажем, в каких случаях работодатель вправе отказать работнику в отзыве заявления об увольнении по собственному желанию. Но, прежде чем перейти к рассмотрению заявленной темы, вспомним немного теории.

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законом. До истечения срока предупреждения об увольнении 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 данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Таким образом, согласно ТК работник имеет право не только уволиться по своей инициативе, но и отозвать заявление по собственному желанию. Он лишается этого права лишь в исключительном случае: когда на его место в письменной форме приглашен другой работник, которому по закону нельзя отказать в заключении договора.

Фактически действующим законодательством предусматривается только один такой случай, и он установлен ст. 64 ТК РФ, в силу которой запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

И здесь нужно учитывать несколько важных нюансов.

Как следует из части названной статьи запрет отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, начинает действовать со дня увольнения с прежнего места работы.

Следовательно, если новый работник, приглашенный в порядке перевода из другой организации, еще не уволился с предыдущего места работы, то передумавший работник имеет право отозвать свое заявление (Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 № 48-В08–6).

Кроме того, далеко не во всех случаях работникам, приглашенным на работу, нельзя отказать в приеме на работу. Более того, в трудовом законодательстве упоминается единственный случай, когда сотруднику, приглашенному в письменной форме, нельзя отказать в трудоустройстве,— если он увольняется от другого работодателя в порядке перевода, то есть по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Это означает, что если работник отозвал свое заявление, то его можно уволить только в том случае, если до отзыва на его место письменно пригласили кого-то в порядке перевода. Во всех остальных случаях отказывать в отзыве нельзя.

В этой связи, показателен следующий пример из судебной практики. Сотрудник отозвал заявление об увольнении, но трудовой договор с ним все равно расторгли. Работодатель объяснил, что на его место приглашен соискатель в порядке перевода из другой организации и отказать ему в приеме на работу нельзя. Мосгорсуд посчитал иначе. Он выяснил, что новый сотрудник ушел с прежнего места по соглашению сторон, а не в порядке перевода. Приглашение на работу он получил уже после увольнения. Значит, работодатель мог отказать кандидату и оставить прежнего работника (апелляционное определение Московского городского суда от 12.10.2018 по делу № 33–44170/2018).

В другом случае, соискатель, которому работодатель направил письменное предложение занять вакантную должность на момент получения данного приглашения трудоустроен не был. Признавая расторжение трудового договора незаконным, суд указал, что отказать в приеме нельзя только сотруднику, приглашенному в порядке перевода (это единственный случай, когда нельзя отказать после письменного приглашения). В рассматриваемом случае, в приеме на работу приглашенному работнику могло быть отказано (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.08.2021 № 88–17235/2021).

Аналогично, уволить передумавшего уходить работника нельзя, если на его место был приглашен работник, состоящий в трудовых отношениях с этим же работодателем (Определение Верховного Суда РФ от 31.05.2013 № 5-КГ13–43).

И еще один момент. Работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по собственному желанию, вправе отозвать свое заявление об увольнении, но только до первого дня отпуска и, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК РФ).

Таким образом, если новый работник приглашен с соблюдением формальностей перевода и уволен с предыдущего места работы, у работодателя отсутствует право отказаться от его приема, а у «старого» работника отсутствует право на отзыв заявления об увольнении.

Резюмируя вышеизложенное, можно отметить, что работодатель вправе отказать работнику в отзыве заявления об увольнении в следующих случаях:

- Если работник, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением, не отозвал свое заявление до дня начала отпуска. Обратите внимание! После начала отпуска у работника в принципе нет права на отзыв заявления независимо от того, приглашен на его место другой работник или нет.
- Если на место работника в письменной форме приглашен другой сотрудник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора. К таким категориям работников относятся сотрудники, приглашенные в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Также запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

И последнее. Работодатель может не принять отзыв заявления об увольнении, если увольняющийся работник не уложился в срок, в течение которого можно отозвать заявление. Напомним, что он вправе сделать это вплоть до окончания календарного дня, которым оформляется прекращение трудовых отношений.

Кто считается по закону одинокой матерью?

Подруга Марии Протопоповны воспитывает ребенка одна, поэтому считает, что обладает дополнительными правами и преимуществами при увольнении.

С тем, что нельзя уволить по инициативе работодателя беременную женщину, уже никто не спорит.

Преференции при увольнении имеют и женщины, воспитывающие детей в возрасте до трех лет. Но помимо этих категорий есть и другие работники, которым законодатель также установил определенные гарантии, в том числе при увольнении. Это одинокие матери. Кто относится к этой категории лиц? Что следует учитывать при увольнении данных работников? Какие критерии использует судебная практика при признании работницы одинокой матерью? Обо всем этом мы расскажем в статье.

Трудовое законодательство устанавливает ряд гарантий для работниц, которые являются одинокими матерями (статьи 261 и 263 ТК РФ). При этом официального определения понятия «одинокая мать» трудовое законодательство не содержит. Отсутствует оно и в иных федеральных законах. Из-за этого и возникают трудовые споры.

Принято считать, что одинокой матерью является женщина, которая не состоит в браке, и когда в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце ребенка или запись произведена со слов матери. Это не так. Точнее не совсем так: понятие одинокой матери намного шире.

В частности, с точки зрения судов, одинокая мать — это женщина, фактически воспитывающая детей без отца. И речь тут не только о смерти отца. Он может:

- быть лишен родительских прав или ограничен в них;
- быть признан безвестно отсутствующим или недееспособным (ограниченно дееспособным);
- по состоянию здоровья быть не способен лично воспитывать и содержать ребенка;
- отбывать наказание в учреждении, исполняющем наказание в виде лишения свободы;

- уклоняться от воспитания или от защиты прав и интересов ребенка;
- в иных ситуациях.

Одним из таких случаев, как показывает судебная практика, является невыплата отцом ребенка алиментов. Так, Мосгорсуд признал незаконным сокращение женщины. Сотрудница перед увольнением предупредила руководителя организации, что разведена, воспитывает ребенка младше 14 лет без помощи отца. Чтобы это подтвердить, она представила следующие документы: свидетельство о рождении ребенка; свидетельство о расторжении брака; копию судебного приказа о взыскании алиментов; справку судебного пристава о наличии задолженности по уплате алиментов. Суд сделал вывод: если у ребенка есть отец, с которым мать находится в разводе и который не выплачивает алименты, на сотрудницу распространяется запрет на увольнение по инициативе работодателя как на одинокую мать (апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2019 по делу № 33–52672/2019).

Стоит отметить, что согласно последней судебной практике, суды придерживаются именно такого подхода (определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 19.03.2020 по делу № 88–4845/2020; определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.07.2020 по делу № 88–10596/2020; определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 06.10.2021 по делу № 88–15622/2021).

На практике бывает, что женщина счастлива в новом браке и, несмотря на то, что ребенка воспитывает не отец, а другой мужчина, она продолжает уверять работодателя, что свой защищенный статус не потеряла. В связи с этим возникает вопрос: снимается ли

автоматически с работницы статус «одинокой» при вступлении в новый брак? Как показывает судебная практика — далеко не всегда.

Один из таких споров рассматривался Санкт-Петербургским городским судом. Женщина полагала незаконным свое увольнение в связи с сокращением, так как считала себя одинокой матерью. У нее имелась дочь 14 лет, в свидетельстве о рождении которой не был указан отец, а также сын, рожденный уже в браке. Суд первой инстанции признал увольнение законным, указав, что на момент увольнения работница состояла в зарегистрированном браке, в связи с чем, не могла считаться одинокой матерью. Однако в порядке апелляции решение было отменено. Судьи указали, что законодателем не определено, что женщина автоматически утрачивает статус одинокой матери после вступления в брак в отсутствие сведений об усыновлении ребенка (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.07.2018 № 33–13981/2018).

Заметим, что аналогичную точку зрения разделяют не только суды (апелляционное определение Омского областного суда от 30.05.2019 по делу № 33–2775/2019), но и специалисты Роструда (Информационный портал «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2015, июнь 2018, Обзор актуальных вопросов от работников и работодателей за июль 2019 года).

И еще один момент, на который следует обратить внимание: в трудовом законодательстве не содержится нормы, согласно которой работница должна уведомлять работодателя о наличии у нее статуса «одинокой матери». Тем не менее суды считают, что одинокая мать все-таки должна сообщить работодателю о наличии у нее этого статуса. В противном случае

работодатель может расторгнуть с ней договор без учета такого обстоятельства, а поведение работницы, сообщившей о том, что она одинокая мать, только после увольнения, может быть расценено как злоупотребление правом.

Чтобы увольнение не признали незаконным, советуем работодателю уточнять у сотрудников, относятся ли они к тем, кого запрещено увольнять по инициативе работодателя. В свою очередь работнице рекомендуем письменно информировать работодателя о том, что она является одинокой матерью. Это логичные действия добросовестного человека: сама работница заинтересована в льготах, а работодатель объективно не может самостоятельно узнать о ее семейном положении.

Может ли ГИТ отменить увольнение?

В наше время практически каждый работник знает, что в случае конфликта с работодателем можно обратиться с жалобой в трудовую инспекцию. Многие при этом думают, что инспектор труда может разрешить любую спорную ситуацию и выдать работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении нарушенных прав. Конечно, и работодатели знают о существовании ГИТ. Но как показывает практика, и те, и другие имеют довольно смутное представление о том, какие вопросы относятся к компетенции трудовой инспекции и какие предписания она вправе выносить.

Неслучайно у Марии Протопоповны возник целый ряд вопросов: Что входит в компетенцию государственной трудовой инспекции? Может ли ГИТ отменить увольнение или дисциплинарное взыскание? И какие предписания ГИТ вправе давать работодателям?

В статье мы на примерах из судебной практики попытаемся ответить на эти вопросы.

Вопрос о том, куда можно обратиться с жалобой на работодателя, возникает у работников достаточно часто, и законодательство предусматривает значительное количество надзорных органов, которые имеют право проводить проверки соблюдения работодателем требований трудового законодательства. Перечень способов, при помощи которых работник может защитить свои права, перечислен в ст. 352 ТК РФ. Наиболее популярными из них являются обращение в суд и трудовую инспекцию.

При этом, по устоявшемуся обычаю несогласные с наказанием или увольнением работники начинают свой путь обжалования не с суда, а с инспекции труда, полагая, что он проще: ведь нужно только письменно изложить претензии к работодателю, а инспектор организует проверку, и в случае подтверждения доводов работника, обяжет работодателя устранить нарушения.

Безусловно, ГИТ является органом государственной власти, осуществляющим надзор за соблюдением трудового законодательства, с правом выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений и вынесения постановлений о привлечении виновных к административной ответственности, в том числе, в виде наложения штрафов.

Казалось бы, все здесь понятно: нарушил, по мнению ГИТ, работодатель трудовое законодательство — выносится предписание об устранении допущенного нарушения. Однако не все так просто.

Законодатель, наделяя ГИТ полномочиями по восстановлению нарушенных трудовых прав, в то же время

предусмотрительно ограничивает её компетенцию: инспектор ГИТ имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению, только при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства.

Что же можно считать очевидными нарушениями? Работодатель не организует обязательные медосмотры при том, что их проведение предусмотрено законом; работодатель нарушает срок выплаты заработной платы или расчет при увольнении; работодатель не оформляет трудовой договор в письменном виде; в трудовой договор включены условия, ограничивающие права работников; работника не ознакомили с приказом о приёме на работу и т.д. То есть мы перечислили те случаи, когда нарушение очевидно в силу самого факта его совершения: надо провести медосмотр, но не провели, надо ознакомить с приказом, но не ознакомили.

Однако, когда факт нарушения неоднозначен, и для его установления необходимо изучить и оценить имеющиеся доказательства, то речь уже идет об индивидуальном трудовом споре, разрешение которого является прерогативой комиссии по трудовым спорам или суда, но никак не инспекции труда.

В этой связи, весьма интересными являются некоторые судебные решения, при вынесении которых в том или ином аспекте суды оценивали правомерность предписания инспектора ГИТ об отмене приказа работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания или приказа об увольнении работника.

Так, в январе 2021 года Пятый кассационный суд рассмотрел такой случай. Работник пожаловался в трудовую инспекцию на неправомерное увольнение. Дело было в следующем. Работодатель регулярно объявлял сотруднику дисциплинарные взыскания (выговор) за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (в июне, октябре и ноябре). 2 декабря работодатель обнаружил еще один проступок и 14 января издал приказ об увольнении сотрудника за неоднократное неисполнение своих обязанностей по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При вынесении предписания об отмене приказа об увольнении ГИТ указала, что работодатель нарушил ст. 193 ТК РФ, согласно которой дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Работодатель настаивал на превышении полномочий трудовой инспекции и на том, что инспекция не может рассматривать трудовые споры, следовательно, не может отменить увольнение. Однако определением от 13.01.2021 № 88А-662/2021 предписание ГИТ признано законным. Судьи напомнили, что в соответствии с ч. 2 ст. 357 ТК РФ при обращении работника в трудовую инспекцию она может вынести предписание при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства. По мнению судей, нарушение срока применения дисциплинарного взыскания — это очевидное нарушение трудового законодательства, которое может быть устранено ГИТ путем вынесения предписания.

Другое дело попало на рассмотрение Верховного суда. Работодатель оспаривал предписание, которым трудовая инспекция обязала его отменить приказ об увольнении сотрудника. Свое решение ГИТ мотивировала тем, что до увольнения работодатель не истребовал у работника письменные объяснения. Кроме того, в приказе об увольнении, работодатель не указал, в чем именно выразилось неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей. Три судебные инстанции посчитали, что нарушения работодателя носят

очевидный характер, поэтому ГИТ после выявления могла принять меры по их устранению. Однако Верховный суд их не поддержал. Как указано в определении от 11.08.2021 № 13-КАД21–4-К2, ГИТ действительно может отменить дисциплинарные взыскания, при вынесении которых работодатель совершил очевидные нарушения законодательства. Однако в рассматриваемом случае такого не произошло. При рассмотрении дела в суде работодатель представил доказательства, что им были предприняты все необходимые меры для получения от работника объяснений по существу нарушения им трудовых обязанностей, в том числе посредством почтовой связи. Помимо этого, между работником и работодателем существовал спор о совершении работником грубого нарушения трудовых обязанностей. А разрешить такой спор можно только в суде, у трудовой инспекции нет на это полномочий. В результате Верховный суд сделал то, что делает редко — решения все трех инстанций отменил и сам принял новое решение, которым предписание ГИТ признал незаконным.

А вот другим своим решением Верховный суд подтвердил законность предписания ГИТ, которым на работодателя была возложена обязанность отменить приказ о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде выговора. Трудовая инспекция настаивала на законности предписания на том основании, что выговор работнику в нарушение ст. 193 ТК РФ был объявлен по истечении одного месяца со дня обнаружения проступка. Кроме того, работник был привлечен к ответственности за неисполнение должностной обязанности, которая не предусмотрена ни трудовым договором, ни должностной инструкцией. Первая инстанция и апелляция разошлись во мнениях. Одна решила, что предписание законно. Вторая указала: инспектор превысил полномочия, поскольку фактически разрешил индивидуальный трудовой спор. Однако, Верховный суд с апелляционной инстанцией не согласился. Как указано в определении от 26.12.2017 № 31-КГ17–5, при рассмотрении дела в порядке апелляции не было учтено следующее: работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в инспекцию труда; инспектор может выносить работодателю обязательные предписания, если нарушение очевидно. Пропуск срока применения дисциплинарного взыскания — нарушение очевидное, а значит, инспектор вправе на него отреагировать.

И еще один пример. Работник пожаловался в трудовую инспекцию на неправомерное привлечение к дисциплинарной ответственности. В ходе проверки трудовая инспекция установила, что работнику не предоставлено право дать объяснение в течение двух рабочих дней — объяснительная у работника затребована 20 января и в этот же день был издан приказ об объявлении ему выговора. ГИТ вынесла предписание отменить дисциплинарное взыскание, которое работодатель обжаловал в суде. Первая инстанция пришла к выводу, что спор о применении дисциплинарной ответственности должен рассматриваться в суде. Однако апелляция такое решение отменила, признав, что нарушение работодателя носит очевидный характер, поэтому ГИТ после выявления могла принять меры по его устранению.

Как видим, судебная практика приводит к выводу о том, что инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. В частности, инспектор труда вправе обязать работодателя отменить приказ, если нарушения при увольнении или применении дисци-

плинарного взыскания будут признаны очевидными. Однако, разрешать индивидуальные трудовые споры, то есть неурегулированные разногласия между работодателем и работником, ГИТ не вправе. Для этого нужно обращаться именно в суд.

К сожалению, перечня очевидных нарушений трудового законодательства законодатель не предусмотрел, что на практике приводит к спорным ситуациям и мнению, что инспекция труда при реализации своих прав подменяет суд.

Отметим, что в рассмотренных выше примерах, очевидным нарушением судом признавалось нарушение работодателем установленного законом порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности (нарушение сроков, не истребование объяснений и т.д.).

И еще один немаловажный момент, государственный инспектор труда не вправе выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению, по искам, принятым к рассмотрению судом, или вопросам, по которым имеется решение суда. Таким образом, подавая иск в суд, работник утрачивает возможность защиты своих трудовых прав в трудовой инспекции.

Микротравма работника: что нужно знать?

Документировать и расследовать производственные травмы и профзаболевания работодателям приходилось и раньше. Но теперь в ТК РФ появилась новая статья 226 «Микроповреждения (микротравмы)». Мария Протопоповна решила выяснить, что это за нововведение. Прочитав статью, вы узнаете, что такое микротравма, чем она отличается от несчастного случая и что должен делать работник при получении микроповреждения?

Итак, с 1 марта 2022 года у всех работодателей без исключения появились новые обязанности в сфере охраны труда: они обязаны вести учет микротравм, рассматривать причины и обстоятельства их получения. Для того, чтобы вести учет и расследовать микротравмы, необходимо понимать, что к ним относится.

Определение микротравмы подробно описано в статье 226 ТК РФ, в соответствии с которой под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, которые участвуют в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя). При этом должно соблюдаться условие, что полученные микротравмы не повлекли расстройства здоровья или наступления временной нетрудоспособности. Иначе говоря, микротравмы — это полученные при выполнении трудовых обязанностей ушибы, ссадины и другие повреждения, не повлекшие нетрудоспособности работника.

Микротравму следует отличать от несчастного случая. Под последним понимается событие, в результате которого пострадавшим были получены травмы, повлекшие за собой необходимость перевода их на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших. Тогда как микротравмы не приводят к расстройству здоровья и временной нетрудоспособности.

Регистрировать микротравмы, а также выяснять обстоятельства и причины их возникновения работодатель должен в случае обращения пострадавшего работника к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

Другими словами, работодателю не придется регистрировать и расследовать каждую ссадину, ушиб или синяк, полученный работником. Необходимость проведения расследования возникает, только если работник сам обратился к своему непосредственному или вышестоящему руководителю либо представителю работодателя.

Порядок учета и расследования микротравм организация разрабатывает сама на основе Рекомендаций Минтруда и утверждает в локальном нормативном акте, например, в Положении о расследовании и учете микротравм.

В целях оказания содействия работодателям в выполнении новых требований Приказом Минтруда России от 15.09.2021 № 632н утверждены Рекомендации по учету микроповреждений (микротравм) работников.

Об учебной нагрузке в разных корпусах школы

Изменение учебной нагрузки вызывает немало вопросов со стороны педагогических работников. По большей части с изменением нагрузки сталкиваются при ее определении на новый учебный год.

На практике возникают различные ситуации, когда администрация образовательной организации сообщает педагогическому работнику о том, что его учебная нагрузка сокращается. Встречается и такое — вышел работник из отпуска, а нагрузка распределена в учебных корпусах, по разным адресам...

Мария Протопоповна решила разобраться: Вправе ли работодатель изменить по своему усмотрению количество часов учебной нагрузки педагогического работника? Требуется ли в данной ситуации согласие

работника? Можно ли переместить педагога на новый адрес без его согласия и вправе ли работодатель распределить учебную нагрузку в учебных корпусах, по разным адресам?

На эти и другие вопросы вы найдете ответы в статье.

Всем хорошо известно, что учебная нагрузка или нормируемая часть рабочего времени педагогического работника определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Что нужно знать педагогу о правилах ее установления?

Тезисно остановимся на самых важных моментах.

Итак, при тарификации на новый учебный год необходимо помнить, что:

- любые изменения педагогической нагрузки оформляются письменно дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- уменьшение педагогической нагрузки без согласия педагога допускается только: а) при уменьшении количества часов по учебным планам, учебным графикам и б) при сокращении количества обучающихся, групп, классов.
- во всех остальных случаях изменение педагогической нагрузки допускается только по соглашению сторон трудового договора.
- учителям и преподавателям, для которых образовательное учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, дисциплин... Исключение возможно, только если происходит: уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам; сокращение числа обучающихся, групп или классов.

И еще очень важный момент! Педагог должен быть уведомлен о предстоящем изменении учебной нагрузки не менее чем за 2 месяца до предстоящих изменений в письменном виде с указанием причин, повлекших данные изменения. Как уже было сказано выше, причин для уменьшения нагрузки может быть две: сокращение количества часов по учебным планам, графикам или сокращение количества обучающихся, групп, классов.

Нужно сказать, что порядок изменения объема учебной нагрузки, как правило, не вызывает большого количества вопросов у педагогов.

Но ситуация меняется, когда речь заходит о распределении учебной нагрузки в учебных корпусах, по разным адресам. Здесь следует обратить внимание на ряд нюансов.

Напомним, что условие о месте работы является обязательным для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ). В свою очередь, любое изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон договора, за исключением случаев, специально предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

При этом следует различать перевод и перемещение.

По общему правилу перевод на другую работу — это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

Смысл перемещения состоит в том, что работодатель предоставляет работнику другое рабочее место, либо переводит в другое структурное подразделение (при

условии, что прежнее структурное подразделение не указано в трудовом договоре), расположенное в той же местности. Перемещение не влечет за собой изменения условий, зафиксированных в трудовом договоре. Это главное отличие перемещения от перевода. Перемещение работника не требует его согласия (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

При подведении итогов о переводе и перемещении работников на другое место работы можно сделать следующие выводы:

1. Если в трудовой договор внесено условие о конкретном рабочем месте или структурном подразделении, то изменить обусловленное место работы работодатель может только с согласия работника или по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, предварительно уведомив работника за два месяца.

2. Если в трудовом договоре не указано конкретное рабочее место или структурное подразделение, в котором работник обязан осуществлять трудовую функцию, то работодатель вправе перевести его в другое место, расположенное в той же местности путем перемещения, то есть без согласия работника.

Те же самые правила применяются и в случае, если по трудовому договору работнику установлено нескольких рабочих мест.

К примеру, если в трудовом договоре с работником место работы обозначено как несколько определенных зданий школы с указанием их местонахождения, оно может быть изменено только с письменного согласия работника. Без согласия работника изменить условия трудового договора можно, если это связано с наличием организационных или технологических условий труда.

Но, если работодатель предоставляет работнику новое рабочее место, которое установлено трудовым договором, согласия работника в данном случае не требуется, поскольку изменений условий трудового договора не происходит.

Стоит также отметить, что трудовое законодательство допускает возможность исполнять одну и ту же трудовую функцию в нескольких местах, имеющих разное местонахождение, поэтому определение работодателем места работы в нескольких зданиях школы в соответствии с условиями заключенного с работником трудового договора, не влечет нарушения его трудовых прав и условий заключенного с ним трудового договора.

Такой подход разделяют и чиновники, и суды.

Что делать с неиспользованными отпусками и не сгорают ли они?

Работники должны ежегодно использовать заработанный отпуск. Но, по тем или иным причинам это не всегда получается. У Марии Протопоповны накопились отпуска за предыдущие годы, поэтому ее очень волнует тема неиспользованных отпусков.

Как поступить с неиспользованными отпусками? Нужно ли включить эти отпуска в график? И правда ли, что неиспользованный в течение двух лет отпуск «сгорает»?

Ответы на эти и другие вопросы, связанные с неиспользованными отпусками,— в предложенном материале.

Как известно, оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, в сроки, определенные графиком отпусков.

Трудовой кодекс позволяет работодателю по его собственной инициативе переносить отпуск работника на следующий год лишь в исключительных случаях — если предоставление работнику отпуска в текущем году неблагоприятно отразится на работе организации. Такой перенесенный отпуск нужно использовать не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставляется.

На практике отпуск (или его часть) нередко продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: в случае временной нетрудоспособности работника; в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством или локальными нормативными актами.

Кроме того, в связи с производственной необходимостью работника могут отозвать из отпуска, но только с его согласия. При этом неиспользованная часть отпуска предоставляется работнику в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Как видим, довольно часто не представляется возможным соблюсти полностью график отпусков в течение календарного года.

Однако вне зависимости от причин, по которым отпуск не был полностью использован, право на него у работника сохраняется. Трудовое законодательство не содержит положений, в соответствии с которыми неиспользованные за предыдущие годы дни ежегодного оплачиваемого отпуска «сгорают» и не могут быть использованы в будущем. Таким образом, если у работника

накопились неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие периоды работы, то за ним сохраняется право их использовать. Неважно, за сколько лет у работника накопилось неиспользованных дней такого отпуска. Работник должен их отгулять.

Здесь необходимо обратить внимание на несколько важных моментов.

Статья 124 ТК РФ устанавливает прямой запрет на непредоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд. Нарушение этого запрета может повлечь за собой административную ответственность работодателя по ст. 5.27 КоАП РФ.

Работнику должны быть предоставлены за прошлые периоды работы только неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска (как основной, так и дополнительный). Перенос других видов отпусков законом не предусмотрен.

Как разъяснил Роструд, ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем (письма от 01.03.2007 № 473–6–0 и от 08.06.2007 № 1921–6).

Следовательно, если в силу различных обстоятельств работник не использовал отпуска в предыдущие годы, он вправе использовать накопившиеся дни отпуска в текущем году, присоединив их к отпуску за текущий год при составлении графика отпусков.

В случае если неиспользованные дни отпуска работника не были предусмотрены графиком отпусков на очередной календарный год, очередность предоставления этих отпусков определяется по соглашению между работодателем и работником по его заявлению.

И еще одно уточнение... На практике часто возникает вопрос, должен ли работник использовать свой отпуск в хронологической последовательности. Так вот, положений, предусматривающих использование отпусков за рабочие периоды в хронологической последовательности, трудовое законодательство не содержит. Это значит, что отпуска могут быть предоставлены в любой последовательности: сначала за текущий год, а затем за предыдущий или наоборот.

Выводы и рекомендации. Неиспользованные ежегодные отпуска за прошлые периоды не сгорают, неважно, за сколько лет работы они накопились. Все неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска должны быть либо предоставлены работнику, либо компенсированы при увольнении. Если у работника накопились неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска за предыдущие периоды, работодатель может:

- включить такие дни в график отпусков на очередной календарный год;
- предоставить их по соглашению с работником сверх графика.

Чтобы не накапливать перед работниками задолженность по отпускам, рекомендуем также включить в график неиспользованные (в том числе частично) отпуска прошлых лет. Это облегчит их учет. Последовательность предоставления отпусков, по нашему мнению, целесообразно указывать в хронологическом порядке, как это отражено в графике. Сначала нужно выбрать все отпуска за предыдущие годы, затем предоставить отпуск за текущий год.

Мнение о том, что работодатель должен вносить в график отпусков при его составлении неиспользованные работниками дни отпуска за прошлые периоды высказывают и специалисты Роструда в консультациях с инфор-

мационного портала «Онлайнинспекция.РФ» (сентябрь 2015, март 2019 г., сентябрь 2021, октябрь 2021 и т.д.).

Как сократить рабочий день, чтобы сохранить пособие на ребенка?

Коллега Марии Протопоповны, находясь в отпуске по уходу за ребенком, решила выйти на работу на неполный рабочий день, чтобы сохранить пособие по уходу за ребенком. Но, работа во время такого отпуска как для молодой мамы, так для работодателя связана с рядом требований. Чтобы выплата пособия не прекращалась нужно предусмотреть несколько нюансов, в том числе связанных с продолжительностью рабочего дня. В статье расскажем, на какое время нужно сократить рабочий день, чтобы сохранить пособие на ребенка, к каким выводам приходят суды и что думает по этому поводу ФСС.

Как известно, если работник находится в отпуске по уходу за ребенком, но трудится неполный рабочий день, то он может получать и зарплату, и пособие. И здесь возникает вопрос: а неполное рабочее время — это сколько?

Трудовое законодательство на этот вопрос прямого ответа не дает. В связи с этим можно предположить, что любое рабочее время, отличное от нормы (менее 8 часов в день) является неполным. Обратите внимание: установление неполного рабочего времени педагогу означает сокращение только нормируемой части педагогической работы.

Однако, как показывает практика, далеко не во всех случаях установление работнику неполного рабочего времени гарантирует ему сохранение права на получение пособия.

Так, в последнее несколько лет суды исходят из того, что незначительное сокращение рабочего времени не может расцениваться как работа на условиях неполного рабочего времени и свидетельствовать об осуществлении работающим родителем фактического ежедневного ухода за ребенком. Пособие по уходу за ребенком в такой ситуации уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника, что свидетельствует о злоупотреблении правом (эта позиция изложена в определениях Верховного Суда от 21.06.2021 № 309-ЭС21–8825, от 11.02.2021 № 309-ЭС20–23288, 11.10.2019 № 309-ЭС19–17405 и др.).

При этом по вопросу о том, насколько должно быть сокращено рабочее время, чтобы выплата пособия не считалась нарушением, однозначного ответа нет.

На практике судебные органы и ФСС РФ (письма **от 19.01.2018** № 02–08–01/17–04–13832л, от 14.10.2020 № 14–15/7710–4421л) сходятся во мнении, что если рабочее время сокращено на 5, 10, 30 и даже 60 минут в день, это является основанием для отказа в выплате пособия, поскольку при таких обстоятельствах он не может надлежащим образом осуществлять уход за ребенком. Однако, когда речь идет о более значительном сокращении рабочего времени, мнения специалистов зачастую расходятся и даже Верховный Суд РФ не отличается последовательностью своей позиции. Так, недавно он признал законным отказ ФСС зачесть сумму расходов работодателя на выплату пособия по уходу за ребенком при сокращении рабочего времени на 2 часа в день при 8-часовом рабочем дне (определение Верховного Суда от 28.08.2020 № 301-ЭС20–13215).

Такое положение вещей стало поводом к разработке поправок в законодательную базу, которыми предлагается уточнить правила сокращения рабочего дня для сохранения права на получение детского пособия с учетом времени, необходимого для осуществления должного ухода за ребенком. В частности, разработаны два законопроекта (№ 41991–8 и № 42001–8). Предполагается, что продолжительность неполного рабочего времени, при которой сохранят право на пособие по уходу за ребенком, не должна превышать 50% от нормальной продолжительности рабочего времени, то есть при обычном 8-часовом рабочем дне сокращенное время работы родителя в декрете должно быть не более 4 часов — тогда получение пособия будет правомерным. Если поправки примут, то применяться они начнут с 1 июля 2022 года.

Входит ли день, когда работник получил запрос о представлении объяснений, в двухдневный срок, оговоренный законом?

Даже за серьезный проступок нельзя просто взять и наказать работника. Трудовой кодекс требует запросить у него письменное объяснение. Для дачи объяснений работнику дается 2 дня. Если по истечении этого срока работник письменные объяснения не представит, об этом составляется соответствующий акт.

А входит ли день запроса письменного объяснения в указанный срок?

Мария Протопоповна получила ответ на этот вопрос после детального изучения определения Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 17.12.2020 года.

Полагаем, что позиция судебного органа будет интересна и нашим читателям.

Итак, норма статьи 193 Трудового кодекса гласит: «До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт».

Однако на практике нередко возникает вопрос — как считать этот срок?

Так вот, Шестой КСОЮ в своем определении по делу № 88–25260/2020 уточнил, в какой срок работник должен представить объяснения о проступке.

Согласно материалам этого дела, работник оспаривал решение работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности. Требование о предоставлении письменного объяснения работник получил 8 ноября 2019 года, представил их 12 ноября, но работодатель уже счел срок пропущенным, составил акт и принял решение о наказании за дисциплинарный проступок.

По мнению суда, работодатель поспешил — с учетом выходных дней 9, 10 ноября 2019 года, последним днем предоставления работником объяснений являлось 12 ноября 2019 года.

Таким образом, день запроса объяснений от работника в двухдневный срок предоставления объяснительной не входит. И срок для дачи объяснения работником начинает исчисляться, начиная со дня, следующего за днем вручения уведомления о необходимости представить объяснение. При этом для работника организации день начинает исчисляться с часа начала рабочего дня и заканчивается часом окончания рабочего дня. Это объясняется тем, что законодатель установил, что работодателем работни-

ку для подготовки письменных объяснений должны предоставляться два полных рабочих дня.

Такая позиция находит подтверждение в вышеназванном судебном решении.

И в заключение практические рекомендации. В случае запроса объяснений с работника перед наложением дисциплинарного взыскания советуем придерживаться следующего алгоритма действий:

- вручить работнику (уведомление) о необходимости представить объяснение;
- начиная со следующего рабочего дня отсчитать два полных рабочих дня (до этого никаких приказов не издается);
- в случае получения с работника объяснений, они учитываются при издании приказа о выговоре, замечании, увольнении;
- в случае отказа работника предоставить объяснения, составляется акт об отсутствии объяснений, и уже после составления акта издается приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Нарушение указанной выше процедуры влечет для работодателя высокие риски того, что работник успешно оспорит дисциплинарное взыскание в суде со всеми вытекающими последствиями.

Можно ли запрашивать у работника объяснения во время больничного?

О том, что при дисциплинарном проступке запрашивается письменное объяснение знает, наверное, каждый работник. Однако порядок истребования такого объяснения до сих пор вызывает вопросы. Так, немногие знают, можно ли запрашивать у работника объяснения во время больничного.

А знать свои права нужно, ведь информирован — значит вооружен, — считает Мария Протопоповна.

Эта статья — об одном, из наиболее значимых, решений Верховного Суда за прошлый год, на примере которого найдем ответ на вопрос, вынесенный в заголовок.

Итак, до Верховного Суда дошел спор о правомерности увольнения работника за прогул. История эта произошла в Ханты-Мансийском автономном округе. Там, работник, а точнее работница, почувствовав себя плохо, отпросилась с работы на несколько дней, чтобы поболеть дома. Через 2 дня она все же обратилась в медучреждение и оформила больничный лист. Когда женщина зашла на работу, чтобы сообщить о больничном, работодатель потребовал написать объяснительную записку по поводу ее отсутствия на работе в течение двух дней. Сотрудница представила объяснение, находясь еще на больничном, а как только она вышла на работу ее в первый же день уволили за прогул.

Сотрудница, естественно возмутилась. И отправилась защищать свои трудовые права в суде.

Суд первой инстанции поддержал работницу и восстановил ее на работе.

Однако, апелляционный суд принял сторону работодателя, посчитав, что закон не запрещает истребовать письменное объяснение у работника в период его болезни. Решение суда первой инстанции отменили и признали увольнение законным.

Не согласившись с таким решением, упорная работница отправилась за правдой в Верховный суд.

Там дело изучили и обратили внимание на следующее: Порядок применения работодателем дисциплинарных взысканий к работнику регламентирован ст. 193

ТК РФ. В частности, в силу этой статьи до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Верховный суд указал: мнение апелляции о том, что истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено является ошибочным, поскольку положения ст. 193 ТК РФ специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания. Поэтому затребование объяснения во время болезни работника является нарушением процедуры применения дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения.

По мнению высокой судебной инстанции, работодатель не имел права требовать от работницы объяснительную в период болезни — сделать это следовало после того, как она приступила к работе.

В итоге Верховный суд отменил решение апелляции и направил дело на новое рассмотрение обратно в апелляционный суд. Но с учетом своих разъяснений.

Напомним главный аргумент, который назвал Верховный суд: нельзя истребовать у работника объяснения в период временной нетрудоспособности и уволить его в день выхода с больничного тоже нельзя.

Несмотря на то, что подобные разъяснения Верховный суд дает в первую очередь для нижестоящих судов, полагаем, что такие комментарии и «работа над ошибками» могут оказаться полезными не только им, но и всем работникам, кто может столкнуться с подобной ситуацией. Работодателям, в свою очередь, эти правовые позиции важно учитывать как новые правовые риски.

Минтруд и суды изменили порядок оплаты работы в выходные и праздники.

Как правильно начислять зарплату за работу в выходные и праздничные дни?

С оплатой труда в рабочее время, как правило проблем не возникает. Однако, когда необходимо оплатить за работу в выходные и праздничные дни, начинаются сложности. Это связано с тем, что правовое регулирование данного вопроса недостаточно четкое.

Вот и Мария Протопоповна, прочитав статью 153 ТК РФ не смогла понять, а что входит в оплату работы в выходной или праздник? Нужно ли оплачивать работу в такие дни с учетом компенсационных и стимулирующих выплат и если нужно, то в каком размере производить эти выплаты (двойном или одинарном)?

Читайте об этом в нашей статье.

Прежде чем говорить об оплате труда в выходной день или праздник, напомним, что заработная плата включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

По общим правилам за работу в выходные и праздничные дни работникам полагается двойная оплата в отличие от обычных дней. Это следует из статьи 153 ТК РФ. Но в кодексе не сказано, какие именно выплаты нужно удвоить.

Долгое время на практике существовал подход, согласно которому, оплату за работу в выходные и праздничные дни нужно производить исключительно исходя из оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Но Конституционный суд РФ в своем недавнем постановлении высказал совершенно иную точку зрения. Как указал высший судебный орган, двойная оплата должна рассчитываться не только исходя из голого оклада, но и с учетом всех начисленных работнику компенсационных и стимулирующих выплат, являющихся неотъемлемой частью оплаты труда.

Свою позицию КС РФ объясняет очень логично. Смотрите, ст. 153 ТК РФ говорит о том, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни должна быть оплачена не менее чем в двойном размере, если сотрудник не выбрал вариант компенсации, когда ему предоставляется другой выходной день и одинарная оплата.

Ссылаясь на эту статью, КС РФ говорит о том, что смысл, который законодатель заложил в норму, предполагает повышенную оплату за то, что человек работает сверх установленного количества трудовых часов, да еще и теряет часть времени отдыха.

Если же считать оплату за работу в выходной только на основании оклада, то даже двойная оплата может оказаться меньше оплаты за обычный рабочий день в одинарном размере, но с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Получается, что теряется сам смысл ст. 153 ТК РФ — повышенной оплаты за работу в выходной не будет. Поэтому, при исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни необходимо учитывать не только оклады, но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Обратите внимание! Данное толкование ст. 153 ТК РФ, приведенное в Постановлении *Конституционного Суда* РФ от 28.06.2018 № 26-П, распространяется на всех работодателей и работников без исключения.

Стоит отметить, что некоторые специалисты истолковали данное постановление таким образом, что за работу в выходные и праздничные дни необходимо в двойном размере выплачивать не только оклад, но и стимулирующие и компенсационные выплаты.

Однако, в своем письме от 08.02.2021 г. № 287-ТЗ Роструд России разъяснил, что в действующем законодательстве не сказано об обязанности работодателя платить сотрудникам в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты за труд в выходные и праздничные дни. Вопрос таких выплат работодатель может решить, прописав их в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Из сказанного Рострудом следует, что работодатель должен оплачивать работу в выходные и праздничные дни в двойном размере только в части оклада. А компенсационные и стимулирующие выплаты за эти дни производятся в одинарном размере, если иное не предусмотрено коллективным договором или локальным актом работодателя.

Следует также помнить, что повышенная оплата производится работнику только за часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день. Поэтому если работник трудился в выходной или праздник не целый день, то повышенная оплата также будет производиться не за целый день, а пропорционально фактически отработанному времени.

Вместо повышенной оплаты работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Если стороны согласовали такой способ компенсации, то работнику предоставляется *полный* день отдыха независимо от того, сколько часов им было отработано в выходной.

Обратите внимание! Если за сверхурочную работу отдых предоставляется в количестве часов, фактически отработанных сверхурочно, то в случае работы в выходной или праздник работнику предоставляется полный день отдыха независимо от того, сколько часов он отработал в этот выходной (праздничный) день.

При этом оплачивается труд в выходной или праздник пропорционально отработанному времени.

По общему правилу плата за день отдыха не полагается, но ее можно предусмотреть в локальных актах, трудовом или коллективном договорах.

И еще один важный момент. Когда сотрудник берет день отдыха за работу в выходной или праздник, он трудится меньше нормы. При этом, зарплата за месяц, в котором работник использовал день отдыха, должна быть выплачена в полном размере. Это правило действует независимо от того, когда сотрудник отдыхает — в текущем месяце или в последующие.

В заключение выделим несколько основных моментов, на которые нужно обращать внимание при оплате работы в выходные или нерабочие праздничные дни:

- при расчете зарплаты за выходной или праздничный день должны учитываться компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для работников системой оплаты труда;

- обязанность включать в расчет зарплаты в выходные и праздники все виды надбавок распространяется на всех работодателей без исключения;
- в действующем законодательстве не сказано об обязанности работодателя платить сотрудникам в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты за труд в выходные и праздничные дни. Поэтому удваивать такие выплаты за работу в выходные и праздники работодатель не обязан.

В этой связи, и во избежание споров, рекомендуем установить четкие правила оплаты труда в выходные и праздники. Например, прописать в коллективном договоре или локальном нормативном акте правило, по которому за труд в такие дни выплачиваются компенсации и стимулирующие выплаты в одинарном размере. Или двойном...

Может ли работник отозвать свое заявление об увольнении по WhatsApp?

Мессенджеры и электронные сообщения все прочнее входят в нашу жизнь — в том числе в рабочую. Если раньше документы руководству подавались исключительно в письменной форме, то теперь работники все чаще используют для этого электронную почту или WhatsApp. С помощью мессенджеров они предупреждают работодателя о невыходе на работу, об опоздании, о временной нетрудоспособности и т. д.

А как быть с таким документом, как отзыв заявления на увольнение по собственному желанию? Может ли работник отозвать свое заявление об увольнении по электронной почте или по WhatsApp? Над ответом на этом вопрос, наверняка, задумывалась не только Мария Протопоповна.

Давайте разберемся, насколько законно сообщение работника об отзыве заявления об увольнении посредством электронной почты или через мессенджер, в том числе на конкретных примерах из судебной практики.

Итак, работник увольняется по собственному желанию — что может быть проще. Действительно, спорных ситуаций при расторжении трудового договора по инициативе работника меньше всего, но они все же есть.

Как правило, наибольшее количество проблем возникает в ситуации, когда сотрудник отзывает или пытается отозвать заявление об увольнении по собственному желанию. Дело в том, что законодатель, предоставив работнику право на отзыв заявления, не установил порядка его реализации.

Известно, что работник вправе отозвать свое заявление об увольнении в любое время до истечения срока предупреждения об увольнении. Сделать это можно вплоть до 24:00 часов дня увольнения.

Напомним, что срок предупреждения обычно составляет 2 недели, которые начинают течь на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Но в некоторых случаях срок предупреждения об увольнении может быть иной. Соответственно, и времени у работника, чтобы передумать увольняться, может быть меньше или больше. Например, работник проходящий испытание и посчитавший, что предложенная работа ему не подходит, может уволиться, предупредив об этом всего за 3 дня. Такой же срок применяется к работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев. А вот руководитель организации, который хочет уволиться, должен предупредить работодателя не позднее чем за 1 месяц.

Отдельно следует рассмотреть ситуацию, когда работнику был представлен отпуск с последующим увольнением. Поскольку последним днем работы в данном случае будет день перед началом отпуска и оформление увольнения работника осуществляется именно в этот день, использовать право на отзыв заявления работник может также только до этого дня.

А вот теперь можно перейти непосредственно к нашей теме. Имеют ли юридическую силу сообщения об отзыве заявления на увольнение, поданные по электронной почте или через мессенджер, и какие решения принимает суд при рассмотрении таких дел?

Для начала отметим, что в трудовом кодексе не определено, в какой форме осуществляется отзыв заявления по собственному желанию. Не урегулирован в законе и порядок направления работодателю уведомления об отзыве заявления. Тем не менее, поскольку заявление на увольнение подается в письменном виде, предполагается, что его отзыв также должен быть произведен в письменном виде и с помощью отдельного документа. Однако судебная практика показывает, что возможны и другие варианты.

Сразу же обозначим, что отозвать заявление об увольнении работник может также путем почтового или телеграфного отправления (Определение Верховного Суда РФ от 10.08.2012 № 78-КГ12–10).

Примером случая, когда суд учел уведомление работодателя об отзыве заявления по электронной почте, может служить Апелляционное определение Московского городского суда от 22.05.2019 № 33–22466/2019. Мосгорсуд восстановил на работе сотрудника, который отозвал заявление об увольнении по электронной почте. Правда сам работодатель счел злоупотреблением отзыв заявле-

ния в последний день за полчаса до 18–00. Однако, суд с таким доводом не согласился: работник успел воспользоваться правом отозвать заявление до окончания срока предупреждения. Такое право у него сохранялось вплоть до окончания календарного дня. И даже ссылка на то, что электронное письмо не содержит подписи работника, судом отклонена: заявление поступило, следовательно, работодатель должен был его учесть, а при наличии сомнений — уточнить волю сотрудника.

Отметим, что такой подход встречался в судах и ранее. Так, Президиум Кемеровского областного суда рассмотрел следующий трудовой спор. Работник представил работодателю заявление об увольнении. Спустя две недели после окончания рабочего дня (после 20.00) работник по электронной почте направил письмо, в котором просил признать заявление об увольнении недействительным. Суд рассмотрел два спорных момента. 1. Можно ли заявление об увольнении отозвать с помощью письма, направленного по электронной почте? 2. Что, если письмо о признании заявления об увольнении недействующим получено за пределами времени работы учреждения? На первый вопрос суд ответил так: письма, полученного работодателем по электронной почте, вполне достаточно. По второму вопросу суд также встал на сторону работника: право отозвать заявление об увольнении сохраняется у работника вплоть до окончания календарного дня, то есть до 24:00 (Постановление от 18.06.2018 № 44г-40/2018).

Как видим, отзыв заявления об увольнении в электронной форме признается судами правомерным. На допустимость направления отзыва заявления посредством электронной почты указывает и Роструд (Информационный

портал Роструда «Онлайнинспекция.РФ», сентябрь 2015 г.).

А вот по использованию в этих целях мессенджеров имеется иная точка зрения: отозвать заявление об увольнении по собственному желанию посредством WhatsApp нельзя.

Во всяком случае, Девятый кассационный суд признал законным увольнение работника, который отозвал свое заявление об увольнении по WhatsApp. Из-за чего возник конфликт. Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, но за день до увольнения передумал, сообщив об этом по WhatsApp сотруднику отдела кадров. Ответ получил отрицательный — на его место уже пригласили нового работника. На следующий день сотрудника уволили. Он посчитал увольнение незаконным и обратился в суд. Суд первой инстанции встал на сторону работника — он указал, что работник отозвал свое заявление об увольнении до окончания двухнедельного срока с момента его подачи, поэтому у работодателя не было оснований для отказа. Однако с такой позицией не согласился суд второй инстанции. По мнению апелляции, переписка в мессенджере WhatsApp не может свидетельствовать о желании работника продолжить трудовые отношения. Данное намерение должно подтверждаться надлежаще оформленным заявлением, которое истец не подавал. Точку в деле поставил кассационный суд: он согласился с выводом суда апелляционной инстанции (Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.04.2020 № 88–2714/2020).

Анализируя судебные решения по делам указанной категории, можно сделать следующие выводы:

- Если работник письменно заявил об увольнении по собственному желанию, но передумал, он может ото-

звать заявление вплоть до 24–00 дня, когда должно быть оформлено увольнение.

- Направление отзыва заявления об увольнении путем почтового или телеграфного отправления, а также посредством электронной почты, по мнению судов, является допустимым способом оповещения работодателя. А вот, подавать заявление об отзыве через мессенджеры, на наш взгляд, опрометчиво — судебная практика по использованию такого способа в настоящий момент еще не сформирована.

В настоящей статье мы намеренно не затронули ситуацию, при которой на место передумавшего уходить работника был приглашен работник, которому по закону не может быть отказано в заключении трудового договора. Она имеет свои нюансы, но это тема требует отдельного разговора и, соответственно, самостоятельной статьи.

Может ли работодатель отправить работника в отпуск без содержания?

В настоящее время довольно часто работодатели отправляют своих работников в неоплачиваемые отпуска, мотивируя это финансовыми трудностями, отсутствием работы в определенный период и т. д. Законно ли это? Мария Протопоповна проанализировала интересный трудовой спор, касающийся данного обстоятельства, и предлагает вам свои выводы.

Сразу же обратим внимание читателя на то, что трудовым законодательством не предусмотрен такой вид отпуска, как отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя. Отпуск без сохранения

заработной платы может быть предоставлен работнику только по его письменному заявлению при наличии у него семейных обстоятельств и других уважительных причин.

Следовательно, направление работника в отпуск за свой счет в связи с производственной необходимостью является нарушением трудового законодательства. И актуальная судебная практика это подтверждает.

Показательный пример — определение Второго КСОЮ от 18.11.2021 по делу № 88–26201/2021, в рамках которого работник обратился в суд с требованием оплатить период отпуска за свой счет, ссылаясь на то, что работодатель из-за тяжелого финансового положения принудил его написать заявление о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты, несмотря на отсутствие у него необходимости в таком отпуске. Две инстанции (первая и апелляционная) встали на сторону работодателя. Кассация с ними не согласилась и направила дело на новое рассмотрение. Она отметила: работодатель не вправе отправлять сотрудников в отпуск по своей инициативе; он не может таким образом скрывать простой или отсутствие средств на зарплату. При новом рассмотрении необходимо установить: были ли действия работника при подаче заявления о предоставлении отпуска за свой счет добровольными и осознанными; каковы были истинные причины написания работником заявления о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты, а также были ли такие отпуска массовыми.

Какие выводы можно сделать? Основанием для предоставления отпуска без сохранения зарплаты является желание работника. Добровольное желание. Работодатель по закону не может отправить работника в такой отпуск по своему усмотрению (из-за отсутствия работы, финансовых трудностей и т. д.).

Ну, и работникам не нужно забывать про нюансы неоплачиваемого отпуска: период такого отпуска свыше 14 календарных дней не будет учитываться при определении «отпускного» стажа. Для некоторых категорий работников очень принципиален стаж работы, необходимый для досрочного назначения пенсии, к примеру, для педагогических работников. Больничный лист, полученный работником в период отпуска за свой счет, также никто не оплатит.

Можно ли уволиться без отработки?

Принято считать, что увольнение с отработкой неразрывно связаны, то есть нужно отрабатывать 2 недели в обязательном порядке. Но, так ли это на самом деле? Возможно ли увольнение без отработки? Мария Протопоповна считает, что ответы на эти вопросы лучше знать заранее.

Итак, по общему правилу работник должен письменно уведомить работодателя об увольнении по собственному желанию не позже чем за 2 недели (именно этот срок называют отработкой). Но, как известно, из каждого правила есть исключения.

В частности, увольнение по собственному желанию без отработки возможно, если работник договорился об этом с работодателем (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). То есть, если работодатель не возражает, отработка может быть сокращена до нескольких дней либо работник вообще может уволиться в день подачи заявления об увольнении.

Наряду с этим, законодательством установлены случаи, когда работодатель обязан уволить работника той датой, которая указана в его заявлении. Так, ч. 3 ст. 80 ТК РФ позволяет уволиться без отработки работнику, который по уважительной причине не может дальше продолжать работать. Две уважительные причины прямо указаны в ТК — это зачисление в образовательную организацию и выход на пенсию. Здесь стоит отметить, что если работник уже увольнялся в связи с выходом на пенсию, а затем снова устроился на работу (неважно, к бывшему работодателю или же новому), то при последующем увольнении на него уже не будет распространяться правило увольнения без отработки. То есть данное правило действует лишь один раз — при первоначальном увольнении в связи с выходом на пенсию. Как отмечают суды, уважительная причина для увольнения — это сам факт выхода на пенсию, а не наличие у работника статуса пенсионера.

Ну и, перечень, закрепленный в ТК, конечно же, не исчерпывающий. Причины могут быть самыми разными. А если причина не названа в ТК, работодатель вправе сам решать, насколько она уважительна. На практике к таким случаям относят: направление мужа (жены) на работу за границу; к новому месту службы; изменение места жительства; необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидами; необходимость ухода за ребенком в возрасте до 14 лет; проблемы со здоровьем и др. Кстати, ТК не требует, чтобы работник документально подтверждал обстоятельства, вынуждающие его поскорее уволиться. Но, полагаем, что для оценки работодателем уважительности причин работнику все же следует указать эти причины в заявлении и приложить подтверждающие документы.

Кроме того, работник вправе уволиться без отработки, если работодатель нарушил требования трудового законодательства, условия коллективного или трудового договора. Но тут есть одно принципиальное условие:

нарушение прав работника должно быть документально зафиксировано трудовой инспекцией, КТС или судом.

Также можно избежать отработки, если перед увольнением уйти в отпуск или на больничный.

Резюмируя изложенное, можно сделать следующие выводы: увольнение по собственному желанию без отработки вполне возможно, но по веским основаниям или по согласованию с работодателем. Если нет законных оснований для ухода без отработки, но приходить на работу не хочется — можно оформить больничный или взять отпуск (в том числе за свой счет).

Как перенести отпуск в связи с больничным?

Продолжаем тему больничного во время отпуска. В прошлом выпуске мы вместе с Марией Протопоповной разбирали нюансы продления отпуска из-за больничного. Теперь поговорим о том, как перенести отпуск в связи с больничным. Как осуществляется перенос отпуска в связи с больничным? Какие документы нужно оформить? Должен ли работник возвращать выданные ему отпускные? В каких ситуациях отпуск перенести не получиться? Ответы на эти и другие вопросы вы найдете в представленной статье.

Как правило, если во время ежегодного отпуска работник взял больничный, то этот отпуск продлевается. Но, дни отпуска, совпавшие с больничным можно и перенести на другой срок. В этом случае, работник должен выйти на работу в положенный изначально срок. А для того, чтобы перенести не отгулянные из-за болезни дни отпуска на другое время, работник должен написать на имя работодателя соответствующее заявление, в котором нужно указать причину переноса отпуска (болезнь), а также даты, на которые работник желает перенести оставшуюся часть отпуска.

Существует мнение, что работник в случае переноса не отгулянных из-за больничного дней отпуска может использовать их в любое удобное для него время. Однако это не совсем так. Новый период отпуска определяет работодатель, но с обязательным учетом пожеланий работника. В случае самовольного использования отпуска после больничного, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности за прогул.

Необходимо также учитывать, что по переносу отпуска есть ограничения. Так, если новый срок отпуска приходится на тот же рабочий год работника, что и первоначальный отпуск (в период которого работник болел) — проблем нет. Причем, не отгулянный из-за больничного отпуск (его часть) можно перенести хоть на следующий день после выхода работника на работу, поскольку ограничений законом на этот счет не установлено. А вот переносить отпуск на следующий рабочий год можно не всегда. В частности, нельзя переносить отпуск работника на следующий рабочий год, если из-за переноса отпуска получится, что работник работал без отпуска в течение двух лет подряд.

Обратите внимание! При переносе отпуска на другой срок работодатель должен повторно рассчитать отпускные за перенесенные дни отпуска. По общему правилу удерживать из зарплаты отпускные за неиспользованные дни отпуска запрещено. Работодатель может зачесть выплаченные отпускные в счет выплат, причитающихся работнику в будущем (к примеру, зарплаты за следующий месяц).

Кстати, если работник взял больничный до отпуска и до его начала на работу не вышел, отпуск также надо перенести.

Итак, как уже было сказано, в отличие от продления отпуска, которое осуществляется автоматически и не требует запрашивать с работника заявление, перенос отпуска производится именно на основании заявления работника. Новый период отпуска необходимо согласовать с работодателем.

Вместе с тем, отпуск не переносится, если во время отпуска работнику выдан больничный по уходу за ребенком или другим членом семьи. Перенести отпуск, совпавший с больничным, который выдан на период карантина, тоже не получиться. При болезни в отпуске с последующим увольнением, а также в других отпусках (учебный отпуск, отпуск без сохранения зарплаты) переносить отпуск работодатель также не обязан.

Нужно ли оплачивать время обеда сотрудникам, которые проводят его на рабочем месте?

Иногда работник в силу каких-либо причин не использует установленный ему обеденный перерыв, а выполняет в это время свою работу. Должен ли работодатель включить такой перерыв в рабочее время и оплатить его? Поищем ответы на эти вопросы вместе с Марией Протопоповной.

Порядок предоставления работникам перерыва на обед установлен в ст. 108 ТК РФ.

Согласно ей, работодатель обязан организовать для сотрудников обеденный перерыв от 30 минут до 2 часов, чтобы они могли поесть и отдохнуть. В рабочее время такой перерыв не включается, так как в этот период работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать его по своему усмотрению, то есть

обеденный перерыв — это личное время сотрудника. Следовательно, у работодателя не возникает обязанности его оплачивать.

Но работает ли эта норма, если сотрудник проводит обед на рабочем месте? Ответ на этот вопрос дан в определении Третьего КСОЮ от 27.10.2021 по делу № 88–15140/2021, в рамках которого работник обратился в суд с требованием оплатить как сверхурочную работу перерыв на обед, поскольку он в это время находился на своем рабочем месте. Однако поддержки у судов работник не нашел. Суды указали, что нахождение работника в обеденный перерыв на рабочем месте само по себе не свидетельствует о невозможности использования указанного времени по своему усмотрению. Доказательств именно того, что работник во время перерывов привлекался к работе работодателем, представлено не было.

Стоит отметить, что аналогичное мнение высказывалось в судебной практике и ранее (апелляционное определение Мурманского облсуда от 24.12.2019 № 33–3734/2019, определение Шестого КСОЮ от 03.06.2021 № 88–10365/2021).

Исключения составляют случаи, когда сотрудник вынужден обедать на рабочем месте. Это допускается там, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для питания невозможно. В этом случае работодатель должен обеспечить сотруднику возможность приема пищи в рабочее время (ч. 3 ст. 108 ТК РФ). Например, это касается педагогических работников (п. 1.5 приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

Таким образом, перерыв для отдыха и питания оплачивается в исключительных случаях, если работник не может использовать его по своему усмотрению и это время включено в рабочее. Кроме того, если сотрудника

привлек к работе работодатель и это зафиксировано документально, то работа во время обеда должна оплачиваться как сверхурочная. Однако работа в обеденный перерыв по инициативе работника не оплачивается.

Как отказаться от участия в суде в качестве присяжного заседателя?

Марии Протопоповне пришла судебная повестка для участия в качестве присяжного заседателя. При этом ее не уведомляли, согласия не спрашивали. Поэтому у нее появились вопросы. Может ли она отказаться быть присяжным заседателем? Предусмотрена ли ответственность за уклонение от явки в суд в качестве присяжного заседателя? Все эти и другие важные вопросы разберём в данной статье.

Сразу внесем ясность, кандидатов в присяжные заседатели определяют случайным образом с использованием государственной автоматизированной системы «Выборы» на основе содержащихся в ней персональных данных тех, кто участвовал в выборах и референдумах.

Кандидаты в присяжные заседатели имеют право отказаться от участия в судебном заседании, однако для этого должны быть причины.

Прежде всего в Законе о присяжных заседателях предусмотрены ограничения для кандидатов. Так, присяжными заседателями и кандидатами в присяжные заседатели не могут быть лица:

- не достигшие к моменту составления списков кандидатов в присяжные заседатели возраста 25 лет;
- имеющие непогашенную или неснятую судимость;

- признанные судом недееспособными или ограниченные судом в дееспособности;
- состоящие на учете в наркологическом или психоневрологическом диспансере.

Если работник не попадает под такие ограничения, он может подать заявление о наличии обстоятельств, препятствующих исполнению им обязанностей присяжного заседателя. Согласно статье 7 Закона о присяжных заседателях, это возможно, если он, в частности, является:

- лицом, не способным исполнять обязанности присяжного заседателя по состоянию здоровья, подтвержденному медицинскими документами;
- лицом, достигшим возраста 65 лет;
- лицом, замещающим государственные должности или выборные должности в органах местного самоуправления.

Если работник не попадает и под данные условия, можно использовать основания, перечисленные в ч. 7 ст. 326 УПК РФ. От исполнения обязанностей присяжных заседателей по их устному или письменному заявлению председательствующим судьей могут быть освобождены:

- лица старше 60 лет;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- лица, которые в силу религиозных убеждений считают для себя невозможным участие в осуществлении правосудия;
- лица, отвлечение которых от исполнения служебных обязанностей может нанести существенный вред общественным или государственным интересам;
- иные лица, имеющие уважительные причины для неучастия в судебном заседании.

Заявление в письменном виде необходимо направить по адресу суда, желательно почтовым отправлением

с уведомлением и описью вложения. Также рекомендуется сообщить об этом устно, позвонив по телефону суда.

Теоретически работник может вообще не подавать заявления и просто не явиться в суд. Для кандидатов в присяжные ответственность за это не предусмотрена (она предусмотрена только для присяжных заседателей). Напомним, что кандидат становится присяжным заседателем, только когда принесет клятву в суде.

Однако в целях минимизации рисков рекомендуется все же подать заявление.

Всегда ли отпуск продлевается на дни болезни?

Сезон отпусков уже не за горами. На практике встречаются ситуации, когда работник ушел в отпуск и заболел. Ситуация хотя и распространенная, но у Марии Протопоповны возникла по этому поводу масса вопросов. Должен ли работник уведомлять работодателя о болезни в период отпуска? Нужно ли оформлять больничный лист во время отпуска, компенсируется ли потом время болезни и как оно оплачивается? Как продлевается отпуск в связи с больничным? Всегда ли отпуск продлевается на дни болезни? Обо всем расскажем в статье.

Но, прежде вспомним немного теории. Как сказано в ст. 124 ТК РФ, если больничный выпал на период отпуска, то у работника есть два варианта: перенести или продлить на время болезни. Сегодня поговорим о втором варианте, а именно о продлении отпуска.

По общему правилу работодатель обязан продлить отпуск при одновременном соблюдении следующих условий:

- работник находится в ежегодном оплачиваемом отпуске (основном или дополнительном);

- период болезни подтвержден документально, то есть работнику выдан листок нетрудоспособности;
- работник находился на больничном по причине собственной болезни;
- работник не сообщил о переносе отпуска.

Если эти условия соблюдены, то продление отпуска происходит автоматически. Писать какое-либо заявление работнику не требуется. Это следует из п. 18 довольно древних, но до сих пор действующих Правил об очередных и дополнительных отпусках, которые утверждены НКТ СССР 30.04.1930 № 169. Там сказано, что если период болезни наступил во время отпуска, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя. Так, что единственное, что требуется от работника,— это сообщить своему работодателю о факте своего заболевания. Сделать это можно по телефону, по электронной почте или иным удобным для работника способом.

Вроде бы просто и понятно. Но в жизни часто возникают трудности с определением «на соответствующее количество дней», поскольку ни в Правилах об отпусках, ни в ТК РФ этот момент не проясняется. Но, исходя из смысла статей 120 и 124 ТК РФ, можно сделать вывод, что отпуск следует продлевать на все попавшие на него дни болезни, кроме праздничных, так как праздничные дни отпуском не являются.

Больничный лист, полученный во время отпуска, оплачивается в общем порядке. При продлении отпуска число его дней не меняется, поэтому работодатель не должен пересчитывать выплаченные работнику отпускные.

Итак, если работник заболел во время отпуска, то отпуск продлевается автоматически, заявление и согла-

сие работодателя не нужно. Однако из этого правила есть исключения.

Так, работнику не стоит рассчитывать на продление отпуска, если он:

- не брал больничный;
- брал больничный, но не из-за своей болезни, а к примеру, в связи с болезнью ребенка;
- находился в неоплачиваемом или учебном отпуске. По мнению Минтруда, не продлевает отпуск больничный, полученный в связи с карантином. Также не продлевается из-за больничного отпуск, если такой отпуск работник взял с последующим увольнением.

Следует отметить, что локальными нормативными актами организации могут быть установлены свои случаи продления или переноса отпуска.

Что же представляет собой перенос отпуска в связи с больничным, и чем он отличается от продления — вы узнаете в нашем следующем выпуске.

Всегда ли работодатель обязан освободить от работы сотрудника — участника судебного процесса?

Ситуации, когда сотрудника вызывают в суд по повестке в качестве истца, нередки. Оно и понятно. Правовая грамотность граждан нашей страны повышается, и они все чаще для восстановления нарушенных прав обращаются в суд.

Не стала исключением и Мария Протопоповна. Но, получив повестку в суд, она всерьез забеспокоилась: имеет ли право работодатель не отпустить ее на заседание суда?

Практика показывает, что вопрос этот далеко не праздный, многие работодатели допускают ошибки при его разрешении.

В каких случаях работодатель обязан отпустить работника в суд? Обязан ли работодатель отпустить в суд работника, когда он является истцом? Как и кем оплачивается время его отсутствия на работе? Можно ли применить дисциплинарное взыскание к сотруднику, ушедшему по повестке без разрешения работодателя? Расскажем об этом в нашей статье.

Итак, традиционно начнем с буквы закона. В Трудовом кодексе РФ говорится, что работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

Здесь следует сразу оговориться, что перечень государственных и общественных обязанностей в ТК РФ не прописан. В тоже время действующим законодательством определен довольно широкий круг таких случаев.

В частности, к таким обязанностям относится явка в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру, налоговую инспекцию или суд в качестве свидетеля, потерпевшего и его законного представителя, эксперта, специалиста, переводчика и понятого (ст. ст. 60, 188 УПК РФ, ст. 113 ГПК РФ); исполнение обязанностей присяжного или арбитражного заседателя.

Таким образом, если работник принес повестку, в которой указано, что его вызывают в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, переводчика, присяжного или арбитражного заседателя в рабочее время, — работодатель обязан отпустить его с работы. Указанные обязанности рассматриваются как государственные, а потому работодатель обязан освободить сотрудника

от работы на время их исполнения с сохранением за ним места работы. При этом сохранять за сотрудником средний заработок не нужно. Денежную компенсацию за время исполнения государственных обязанностей в таких случаях выплачивают из федерального бюджета или за счет средств участников судебного процесса (ч. 2 ст. 170 ТК РФ, ст. 131 УПК РФ, ст. ст. 95, 96 ГПК РФ).

Отметим, что применение на практике этих норм, как правило не вызывает особых затруднений.

Вопросы возникают тогда, когда работника вызывают в суд в качестве истца, ответчика или третьей стороны по делу... И прежде всего, и работников, и работодателей интересует вопрос: обязан ли работодатель, в таком случае, отпустить сотрудника с работы и подлежит ли оплате время его отсутствия?

Ответ прост — участвуя в судебном заседании в качестве истца, ответчика, либо третьего лица — работник государственных или общественных обязанностей, о которых идет речь в ст. 170 ТК РФ, не исполняет. Сотрудник в этом случае выступает в суде в своих личных интересах, даже если судится с работодателем. Следовательно, предоставлять ему гарантии в соответствии со ст. 170 ТК РФ работодатель не обязан.

Вместе с тем у каждого есть право на обращение в суд и право на личное участие в судебном заседании. Поэтому и в том случае, когда в повестке указано, что работника вызывают в суд в качестве истца, ответчика, третьей стороны или их законного представителя, его тоже надо отпустить с работы. При этом сохранять за сотрудником средний заработок на время отсутствия работодатель не обязан.

Закон не устанавливает порядок, как именно оформить отсутствие на работе сотрудника, которого вызвали

в суд в качестве истца, ответчика или третьей стороны по делу. Полагаем, что в таком случае можно предоставить работнику отпуск без сохранения зарплаты, ежегодный отпуск на один день (редко, но все-таки возможно) или отгул.

Резюмируя сказанное, можно заключить следующее. Если работник принес повестку, в которой указано, что его вызывают в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, переводчика, присяжного или арбитражного заседателя в рабочее время, — работодатель обязан отпустить его с работы. В том случае, когда в повестке указано, что работника вызывают в суд в качестве истца, ответчика, третьей стороны или их законного представителя, его тоже надо отпустить с работы. Вызов работника в суд — это уважительная причина для его отсутствия на работе, а потому работодатель не имеет права расценить явку в суд в соответствии с повесткой как нарушение трудовой дисциплины, прогул, и как следствие объявить выговор (замечание) или уволить такого сотрудника.

Такую позицию занимают и суды (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.09.2021 по делу № 88–20456/2021, Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 04.08.2020 № 88–16764/2020).

Единственная ситуация, в которой присутствие сотрудника в рабочий день в суде можно расценивать как отсутствие на работе без уважительной причины, — если сам сотрудник в судебном процессе выступает по доверенности в качестве представителя от другого истца. В этом случае работодатель самостоятельно решает, отпускать сотрудника или нет.

И еще один важный момент: если сотрудник не предупредил свое руководство заранее о вызове в суд, а по-

том представил подтверждающий документ, претензий к нему также быть не может: для невыхода на работу имелась уважительная причина.

Ну и, оплачивать отсутствие работника на рабочем месте в связи с вызовом в суд независимо от того, в каком качестве он вызван, работодатель не обязан.

Когда сверхурочную работу можно не оплачивать?

Марии Протопоповне хорошо известно, что если сотрудник работает больше обычного рабочего времени, он вправе рассчитывать на дополнительную оплату либо отгулы. А может ли работа за пределами рабочего времени остаться без оплаты? За ответом на этот вопрос обратимся к судебной практике.

Однако прежде определимся, что следует понимать под сверхурочной работой.

В Трудовом кодексе используется такая формулировка: сверхурочная работа — это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (статья 99).

Исходя из данного определения, сверхурочная работа возможна исключительно по инициативе (распоряжению) работодателя.

При этом нередко возникает вопрос: считается ли переработкой, если работник приходит на работу раньше и уходит позже положенного времени?

Недавно такая ситуация рассматривалась Третьим КСОЮ. Обстоятельства дела таковы. Сотрудник в течение года выходил на работу раньше положенного срока и оставлял свое рабочее место на несколько часов позже окончания рабочего дня. После увольнения работник обратился в суд, так как ему не оплатили переработку. В подтверждение своих требований он представил ведомости учета персонала за спорный период, из которых действительно следовало, что сотрудник находился на своем рабочем месте сверх установленной продолжительности рабочего дня.

Первая инстанция посчитала, что сотрудник работал сверхурочно и взыскала деньги.

Однако суд апелляционной инстанции, а затем и кассация встали на сторону работодателя.

Они сослались на следующее: зарплату работнику начисляли по табелям; приказы (распоряжения) работодателя о привлечении истца к сверхурочной работе ответчиком не издавались; доказательств того, что истец трудился за пределами рабочего времени с ведома и по заданию работодателя, материалы дела не содержат. При отсутствии таких доказательств, сам по себе факт нахождения работника на работе сверх установленного рабочего времени не свидетельствует о выполнении истцом работы с ведома и по заданию работодателя, в связи с чем, на последнего не может быть возложена обязанность по оплате указанного времени (определение от 20.12.2021 по делу № 88–20199/2021).

Отметим, что аналогичную позицию занимают Роструд (письмо от 18.03.2008 № 658–6–0) и Минтруд (письмо от 05.03.2018 № 14–2/В-149).

Резюмируя изложенное, можно сделать следующий вывод. Главный критерий для отнесения работы, выполняемой за пределами рабочего времени, к сверхуроч-

ной,— это инициатива работодателя. Если особо ретивый сотрудник решит задержаться на любимой работе по собственному желанию, его дополнительный труд не будет учитываться и оплачиваться как сверхурочная работа.

Обязан ли работодатель выдать работнику докладную или служебную записку о нарушении им трудовой дисциплины?

Коллега Марии Протопоповны столкнулась с неприятной ситуацией. Ее привлекли к дисциплинарной ответственности на основании служебной записки другого работника, но ознакомиться с ней не дали.

Мария Протопоповна решила помочь коллеге и выяснить, обязан ли работодатель ознакомить работника с документом, на основании которого его привлекли к дисциплинарной ответственности, или предоставить его копию?

Возможно, многие хотя бы раз в своей трудовой деятельности сталкивались с подобными вопросами. И уж конечно, над этим задумывался каждый работодатель.

В статье мы попробуем ответить на вопрос, вынесенный в заголовок статьи, опираясь на нормы права, разъяснения чиновников и судебную практику.

О том, какие документы или их копии должны быть выданы работнику, говорится в статье 62 Трудового кодекса.

В ней указывается на обязанность работодателя выдать работнику по его письменному заявлению копии документов, связанных с работой.

Но вот в оценке того, насколько конкретный документ связан с работой сотрудника, контролирующие и судебные органы нередко расходятся.

Одним из таких спорных документов является докладная (служебная) записка.

Изучение судебной практики показывает, что суды неоднозначно подходят к решению данного вопроса.

Одни суды считают, что материалы расследования дисциплинарного проступка (докладные, объяснительные, служебные записки, протоколы заседания дисциплинарной комиссии), в отличие от приказа о дисциплинарном взыскании, не имеют правовых последствий для сотрудника (обжалованию не подлежат) и напрямую с его работой не связаны (Апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2019 по делу № 33–30684/2019, Апелляционное определение Омского областного суда от 13.06.2019 по делу № 33–3694/2019).

Противоположная позиция гласит, что документы о привлечении работника к дисциплинарной ответственности напрямую связаны с его трудовой деятельностью и исполнением должностных обязанностей, отказ в их выдаче препятствует в реализации прав на защиту от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности (Решение Свердловского областного суда от 14.10.2014 по делу № 72–787/2014).

Свою точку зрения по рассматриваемому вопросу высказал и Минтруд. Так в письме от 29.04.2021 № 14–2/ООГ-3866 чиновники пришли к выводу, что при привлечении к дисциплинарной ответственности работодатель обязан предъявить сотруднику только приказ или распоряжение о взыскании. Знакомить со служебными записками и иными документами, связанными с наказанием, не нужно. Аргументировалась эта точка зрения так.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель обязан объявить работнику под подпись приказ

(распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе, а при отказе работника от ознакомления — составить акт об отказе работника ознакомиться с приказом (распоряжением) под подпись. Знакомить работника с иными документами, связанными с применением дисциплинарного взыскания, трудовой кодекс работодателя не обязывает.

Учитывая неоднозначную позицию по данному вопросу, решение о выдаче работнику для ознакомления докладной и служебной записок, а также иных документов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности принимается работодателем по своему усмотрению исходя из конкретной ситуации.

Однако все же рекомендуем работодателю выдавать копии рассматриваемых документов работнику на основании его заявления, поскольку в случае возникновения спора по данному делу работодатель будет обязан в любом случае представить документы уполномоченному органу или суду.

Отпуск с последующим увольнением: Не так все просто, как кажется!

Отец Марии Протопоповны настаивал на своем, — Я хочу уйти в отпуск в июне с последующим увольнением. — Но, проблема в том, что по графику отпуск у меня в сентябре, а до сентября я ждать не хочу. — Может ли работодатель мне отказать и как все правильно оформить, чтобы по закону? — спросил он.

Ситуации, при которых сотрудник решает увольняться, не выходя на работу после отпуска, вызывает множество вопросов не только у работников, но и у работодателей.

Наша статья — для тех и других. В ней мы расскажем, кто может получить отпуск с последующим увольнением, какой продолжительности он должен быть, как его оформить и что делать, если работник во время отпуска передумал увольняться или заболел.

Продолжаем цикл статей об отпусках. На этот раз коснемся такого вопроса, как отпуск с последующим увольнением. Право на отпуск имеет каждый работник, в том числе и тот, который принял решение о расторжении трудового договора с работодателем. Вместе с тем предоставление такого отпуска имеет свои особенности и нюансы, о которых должен знать и работник, и работодатель.

Прежде всего обратимся к положениям статьи 127 Трудового кодекса, в соответствии с которой по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Исходя из формулировки этой нормы, работодатель имеет право, а вовсе не обязан предоставлять работнику неиспользованные отпуска с последующим увольнением. То есть у работника есть право написать заявление с просьбой об отпуске, а у работодателя — предоставить его или отказать.

Но даже если работодатель согласен, получить отпуск могут не все работники. В частности, придется отказать в отпуске работнику, которого увольняют за виновные действия. Перечень таких действий установлен статьей 81 Трудового кодекса, а точнее пунктами 5–11 этой статьи. Во всех остальных случаях, в том числе в установленных статьей 81 Трудового кодекса, отпуск может быть предоставлен — например, при увольне-

нии в связи с сокращением штата или несоответствием занимаемой должности.

Однако, как правило, отпуск с последующим увольнением предоставляется, когда работник увольняется по собственному желанию или по соглашению сторон.

Предоставление работнику неиспользованного отпуска или его части при увольнении осуществляется на основании соответствующего письменного заявления. При этом работник может попросить предоставить ему как весь неиспользованный отпуск, так и его часть. В последнем случае неиспользованные и не предоставленные работнику дни отпуска подлежат замене денежной компенсацией. Важный нюанс: по мнению Роструда, отпуск с последующим увольнением предоставляется полной продолжительности, даже если перед увольнением сотрудник не полностью отработал рабочий год. При этом фактически оплачиваются только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении (Письмо от 24.12.2007 № 5277–6–1).

В правовых актах, а также в разъяснениях Минтруда отсутствует информация о том, сколько должно быть написано работником заявлений. Некоторые специалисты в области кадрового делопроизводства полагают, что таких заявлений должно быть два — одно о предоставлении отпуска с последующим увольнением, другое с просьбой об увольнении. Однако, мы полагаем, что достаточно одного заявления о предоставлении отпуска с последующим увольнением. В таком заявлении может быть две части: о предоставлении отпуска на определенное количество дней и об увольнении в последний день отпуска — или одна часть, в которой содержится просьба предоставить отпуск с последующим увольнением также в последний день отпуска. Отметим, что

количество дней отпуска, которые просит предоставить работник, а также просьба уволить по собственному желанию или иному основанию в последний день отпуска должны быть обязательно отражены в заявлении.

При этом при предоставлении отпуска с последующим увольнением работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник. После начала отпуска работник уже не вправе обращаться к работодателю с заявлением об отзыве своего заявления об увольнении.

Обратите внимание! После начала отпуска у работника в принципе нет права на отзыв заявления независимо от того, приглашен на его место другой работник или нет.

Особенность предоставления отпуска с последующим увольнением состоит в том, что датой прекращения трудового договора является не последний день работы, а последний день отпуска. Именно последним днем отпуска должна быть датирована запись об увольнении в трудовой книжке работника. При этом, все расчеты с работником и оформление увольнения должны производиться в последний день работы перед отпуском.

Такую позицию отстаивает Роструд в письме № 5277–6–1, указав, что все трудовые отношения с работником с начала отпуска прекращаются, потому и расчеты производятся до ухода в отпуск. Также следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, связанными с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику: их нужно выдать работнику перед уходом в отпуск, т.е. в последний день работы.

Таким образом, изъявив желание на отпуск с последующим увольнением, работник соглашается с тем, что фактически трудовые отношения с ним прекращаются

с момента начала отпуска. Именно поэтому сотрудник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отдыха. Соответственно, работодатель вправе принять на место увольняемого работника нового работника с даты начала отпуска увольняемого. С момента начала отпуска фактически трудовые отношения с работником прекращаются, а соответственно, прекращается обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного этим работником.

Отдельного внимания заслуживает ситуация, когда отпуск с последующим увольнением попросил работник, с которым заключен срочный трудовой договор.

Как гласит закон, при увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться даже тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения в связи с истечением срока трудового договора считается последний день отпуска.

Исходя из этого можно сделать вывод, что в подобной ситуации срок трудового договора продлевается автоматически, но только на время отпуска. Бессрочным договор при этом не станет. Но, важно соблюсти требования трудового законодательства при прекращении срочного трудового договора, а именно работника нужно письменно уведомить об истечении срока трудового договора минимум за три календарных дня до увольнения (исключение — если он принят на время исполнения обязанностей отсутствующего работника). Предоставление отпуска с последующим увольнением

не освобождает работодателя от этой обязанности.

Особенный интерес вызывает ситуация, когда работник заболел в отпуске с последующим увольнением. Нужно ли продлевать отпуск и начислять работнику пособие по временной нетрудоспособности? На эти вопросы тоже ответил Роструд: изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью их прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим такой отпуск, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска. За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил, отпуск на число дней болезни не продлевается.

В продолжение темы необходимо обратить внимание на еще один нюанс. Период нахождения сотрудника в отпуске с последующим увольнением в стаж для оплачиваемого отпуска не включается, поскольку место работы за сотрудником уже не сохраняется и период данного отпуска не засчитывается в отпускной стаж.

Но, и это не все. Не забудьте, что при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска работодатель может произвести удержание из его заработной платы для погашения задолженности перед работодателем.

Подводя итог сказанному, выделим наиболее значимые моменты, рассмотренные в статье:

- предоставление работнику отпуска с последующим увольнением является правом работодателя, а не его обязанностью;
- отпуск с последующим увольнением может предоставляться не всем работникам;
- основанием для предоставления отпуска с последующим увольнением должно быть заявление работника;
- датой увольнения является последний день отпуска, а оформление работника и расчет с ним производятся в последний рабочий день перед отпуском;
- если с работником заключен срочный трудовой договор, то его срок автоматически продлевается на число дней отпуска;
- отзыв работником заявления об увольнении допускается только до даты начала отпуска;
- нового сотрудника можно принять на работу с даты начала отпуска уволенного;
- за время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако отпуск на число дней болезни не продлевается и дата увольнения остается прежней.

Имеет ли право работодатель удержать из заработной платы сотрудника задолженность за неотработанные дни отпуска?

Давняя подруга Марии Протопоповны решила уволиться, и выйдя из отпуска написала заявление по собственному желанию.

Встретившись через неделю с Марией Протопоповной, она чуть не плача рассказала, что к ней подошел начальник отдела кадров и сообщил, что часть ежегодного отпуска ей была предоставлена авансом, и в связи с увольнением она осталась должна учреждению 35000 рублей.

— Он предложил мне написать заявление для бухгалтерии о возврате указанной суммы, иначе после увольнения они подадут на меня в суд, но я не готова отдавать сумму, практически равную зарплате! — Что мне делать, как поступить в сложившейся ситуации? — в отчаянии спрашивала подруга.

— Не переживай! — успокаивала ее Мария Протопоповна. — Давай лучше разберемся, что об этом говорит Трудовой кодекс?

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Из этого следует, что ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику авансом (когда рабочий год полностью не отработан). При этом отпуск должен предоставляться в полном объеме, то есть установленной для конкретного работника продолжительности, при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

По общему правилу, если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, из его заработной платы работодатель может произвести удержание за неотработанные дни отпуска (абзац 5 части 2 статьи 137 ТК РФ).

Этой же статьей установлено, что удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным

пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ, к примеру, в случае сокращения численности штата организации.

В соответствии со статьей 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику.

Таким образом, если работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, то работодатель вправе удержать задолженность за неотработанные дни отпуска. При этом работодатель не вправе удержать более 20% от выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Если работодатель фактически не смог удержать задолженность за неотработанные дни отпуска из-за недостаточности сумм, причитающихся работнику при увольнении, взыскать эти суммы в судебном порядке он не сможет (п. 5 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.2014; Определение Верховного Суда РФ от 05.02.2018 № 59-КГ17–19).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.

Информация о рассмотрении вопросов образовательных организаций, заданных в ходе видеоконференции по вопросу совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, 12 апреля 2022 г. (совместное письмо Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования от 28.04.2022 № 01-50/02-1010/22, № 01-12-304/22).

от 28.04.2022 № 01-50/02-1010/22
от 28.04.2022 № 01-12-304/22

Руководителям государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы

Председателям территориальных и первичных профсоюзных организаций Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования

Департамент образования и науки города Москвы совместно с Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования направляет информацию о рассмотрении вопросов образовательных организаций, заданных в ходе видеоконференции **по вопросу совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.**

Обращаем внимание, что стимулирование работников образовательных организаций должно осуществляться в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации, в повышении качества оказываемых услуг.

С 1 марта 2022 г., в связи с возобновлением предоставления субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ дошкольного образования, осуществлению присмотра и ухода за детьми **на основе фактического числа «дето-дней»**, актуальным и значимым критерием для системы образования города Москвы является обеспечение высокой посещаемости дошкольных групп образовательных организаций.

В связи с чем, в перечень критериев и показателей работы для установления стимулирующих выплат воспитателя рекомендуем включать показатель, характеризующий посещаемость воспитанниками дошкольных групп.

Приложение: на 12 л. в 1 экз.

Министр Правительства Москвы, руководитель Департамента образования и науки города Москвы

А.Б. Молотков

Председатель Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования

М.А. Иванова

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

Информация о рассмотрении вопросов образовательных организаций, заданных в ходе видеоконференции **по вопросу совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, 12 апреля 2022 г.**

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
		Оплата труда руководителя
1	Предусмотрены ли дополнительные выплаты заместителю за исполнение обязанностей директора в период нахождения директора в отпуске?	Действие приказа ДОНМ от 07.04.2022 № 266 в части установления размеров доплат исполняющим обязанности руководителя не распространяется на случаи временного отсутствия руководителя (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность и пр.). Исполнение обязанностей директора в период нахождения директора в отпуске, как правило, входит в должностные обязанности заместителя директора, предусматривается в его трудовом договоре и не требует дополнительной оплаты.
2	Сохраняется ли доплата руководителю «за пустое юридическое лицо» (на балансе юр.лица здания отсутствуют)?	В соответствии с пунктом 1.2 приказа ДОНМ от 07.04.2022 № 266 в 2022 году доплата сохраняется. С 1 января 2023 г. при отсутствии на балансе юридического лица зданий доплата назначаться не будет.
		Оплата труда педагогических работников на основе ставки заработной платы
3	В связи с чем в формулах расчета ставок заработной платы преподавателей (Оп) и мастеров производственного обучения (Ом) в профессиональных образовательных организациях предусмотрено деление на 12 месяцев (а не на 10 учебных месяцев)? Это ведет к занижению размера ставки заработной платы.	Ставка заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения рассчитывается на основе стоимости «студенто-часа». В предыдущей редакции приказа стоимость «студенто-часа» определялась с учетом коэффициента, определяющего отношение учебных недель к общему количеству недель в году (например: 42/52) в целях приведения учебных месяцев к календарным месяцам. В действующей редакции приказа из формулы «студенто-часа» данный коэффициент исключен и теперь учитывается в формуле ставки заработной платы как соотношение: «720 часов в год / 12 календарных месяцев». Пунктом 4.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» не предусматривает расчет ставки заработной платы, в том числе исходя из конкретного количества месяцев. Пункт 4.1. приложения к указанному приказу говорит лишь о том, что для тех преподавателей, у которых норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, объем установленной им учебной нагрузки реализуется в течение 10 учебных месяцев, что необходимо учитывать при определении годового объема часов. Таким образом, Пункт 4.1. приложения к указанному приказу предусматривает определение объема годовой учебной нагрузки, а не размера ставки заработной платы, а слово «расчета» применяется в значении слов «с учетом». Ставка заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения рассчитывается с учетом не только объема учебной нагрузки, но и других величин, в том числе, стоимости «студенто-часа», численности обучающихся. Наличие в формуле деления на 12 связано с тем, что при формировании фонда оплаты преподавателей и мастеров производственного обучения не предусматривается отдельное формирование части фонда оплаты труда на выплату отпускных, который было бы необходимо формировать в случае применения в формуле знаменателя – 10.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московскогогородской организации Общероссийского Профсоюза образования
		Таким образом, математически данный расчет не влияет на размер ставки заработной платы педагога и его заработной платы в целом.
4	Ставка заработной платы может быть разной для учителей различных предметов или она является единой для всего учреждения? Каким образом ставка отражается в штатном расписании?	Ставка заработной платы каждого учителя определяется в зависимости от: - количества обучающихся по предмету в каждом классе конкретного учителя; - количества часов по предмету (учебной нагрузки учителя); -объема часов работы учителя за ставку в соответствии с приказом Минобрнауки России от 222.2.2014 N 1601; - количества учебных недель в году. Таким образом, и ставка заработной платы, и базовая часть заработной платы учителей будетразной, поскольку зависит от индивидуальных для каждого учителя показателей – количества обучающихся в классе и количества часов по предмету. В штатном расписании указывается общее кол-во ставок учителей по тарификации и месячныйобъем базовой части оплаты труда учителей. Для обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работникуо зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер, необходимо применять унифицированную форму и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму (Тарификационный список) *(В соответствии с п. 5.16 «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы»).* При изменении численности классов (групп) в течение учебного года необходимо руководствоваться нормами статей 72, 74 ТК РФ, пунктов 1.8, 2.4, 4.7. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г.№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
5	Приведите пример расчета ставки заработной платы. Какие классы (с наибольшим/наименьшим количеством обучающихся) учитываются для определения нагрузки в 18 часов. Какое количество недель применяется при расчете ставки заработной платы?	В соответствии с формулой расчета ставки заработной платы учитывается количество часов и обучающихся в каждом классе учителя: $\sum(a1i * ti)/\sum ti$ – отношение суммы ученико-часов в каждом классе (количество обучающихся*количество часов в разрезе классов) и общего количества часов учителя. При расчете ставки заработной платы учителя применяется показатель – «количество учебныхнедель в году», то есть 34 недели. Показатель «среднее количество недель в месяце» формулой не предусмотрен. Для определения количества обучающихся в классе для детей-инвалидов применяются коэффициенты 2 и3. Пример расчета ставки заработной платы учителя приведен после таблицы.
6	Будет ли меняться базовый оклад при постоянном изменении численности группы в учреждении дополнительного образования? Как часто?	В соответствии с пунктом 4.1 приказа ДОНМ № 41 ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки. Рекомендуем устанавливать размер ставки заработной платы педагогического работника 1 раз в год (например: при тарификации), предусмотрев соответствующую периодичность в локальных нормативных актах учреждения. В соответствии с п. 1.3. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» объем учебной нагрузки педагогических работников

ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
		определяется **ежегодно на начало учебного года** и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, то есть **1 раз в год.**
7	Могут ли применяться дополнительные коэффициенты при расчете ставки заработной платы (интенсивности, посещаемости, сложности, приоритетности предмета, за индивидуальную работу с ребенком и т.п.)	Исходя из смысловой нагрузки, коэффициенты интенсивности, посещаемости, сложности устанавливаются в целях мотивации работников к повышению качества выполняемых работ. В связи с чем рекомендуем предусмотреть данные надбавки в составе стимулирующих выплат, которые могут быть установлены в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах. Коэффициент за индивидуальную работу с ребенком, в случае если такая работа связана с необходимостью длительного лечения или ограниченными возможностями здоровья, необходимо предусматривать в качестве выплаты компенсационного характера за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах). В случае, если целью индивидуальной работы является повышение образовательных результатов обучающихся, соответствующий повышающий коэффициент необходимо устанавливать в составе стимулирующих выплат в качестве критерия оценки. Справочник видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы содержит исчерпывающий перечень компенсационных и стимулирующих выплат, в том числе: - доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий (п. 14 Справочника); - премия по результатам работы за год/квартал/месяц (пп. 35-37 Справочника).
8	Можно ли не осуществлять расчет должностных окладов педагогов дополнительного образования и воспитателей в казенных учреждениях, а указывать их в абсолютных цифрах?	На территории г. Москвы принята система оплаты труда, регулирующая установление ставок заработной платы педагогов дополнительного образования и воспитателей на основе «ученико-часов», «дето-дней». Установление должностных окладов в абсолютных цифрах без соответствующих расчетов является нарушением принятой системы оплаты труда работников.
9	Каким образом оплатить работу воспитателей в группах со ставкой 25 часов, если работает на час больше ежедневно (с 7 до 13, с 13 до 19)?	В соответствии с формулой, установленной в приказе ДОНМ № 40, базовая часть заработной платы воспитателя (БЧв) определяется как отношение установленного объема педагогической работы воспитателя в неделю в часах и нормы часов в неделю (25 или 36 часов). Таким образом, дополнительные часы работы должны учитываться в установленном объеме педагогической работы воспитателя. Например: БЧв = ставка ЗП * 30 часов / 25 часов
10	Базовая часть заработной платы учителей и воспитателей с 01.09.2022 будет рассчитываться пропорционально отработанному времени или пропорционально	Изменения, внесенные в приказ ДОНМ № 40, не вносят изменений в порядок выплаты заработной платы учителей за фактически отработанное время. При определении заработной платы педагогических работников не применяется повременная система оплаты труда. Заработная плата учителей определяется тарификацией. Тарифицированный размер заработной платы постоянен в течение года, не зависит от нагрузки в конкретном месяце работы и пропорционален только фактически отработанному в каждом месяце времени.

ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
	отработанным рабочим дням?	
11	Как рассчитывается коэффициент деления за работу в подгруппах?	В соответствии с пунктом 3.2 приказа ДОНМ № 40 коэффициент «деления» определяется как как отношение средней численности в классах в образовательной организации к средней численности обучающихся в подгруппе по предмету. Таким образом, учитывается средняя наполняемость классов в целом в образовательной организации. Пример. Для расчета коэффициента «деления» учителя информатики нужно среднюю численность обучающихся во всех классах образовательной организации разделить на среднюю численность обучающихся в подгруппах по информатике в образовательной организации в целом.
12	Как правильно рассчитывается ФОТ учителей? При расчете по формуле ученико-час получается большой	Алгоритм расчета фонда оплаты труда учителей: 1. определение базовой части ФОТ учреждения, которая включает окладную и компенсационную части: общий ФОТ * 70 % (или иная доля, не более 70 %), т.к. доля стимулирующих выплат должна быть не менее 30 %. 2. определение базовой части ФОТ педагогических работников, включая компенсационные выплаты: <значение, полученное в соответствии с п.1> * 75 %, т.к. доля ФОТ работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих учебно-воспитательный процесс должна быть не менее 75 %. 3. определение базовой части ФОТ учителей и воспитателей: <значение, полученное в соответствии с п.2> минус ФОТ иных педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе должностных окладов (среднесписочная численность данных работников * базовый размер средней заработной платы (без стимулирующих выплат) * 12 месяцев). Для проверки полученного значения фонда оплаты труда учителей на предмет корректности рекомендуем сравнить его с фондом оплаты труда учителей в действующем тарификационном списке работников.
13	Будет ли регламентирован расчет оплаты труда учителя со школьниками в форме надомного обучения?	В соответствии с пунктом 6.8 приказа ДОНМ № 40 предусмотрена доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в составе выплаты «за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах)». Дополнительная регламентация расчета оплаты труда учителя со школьниками в форме надомного обучения не предусмотрена.
		Применение Справочника должностей
14	Какие должности предусмотрены в Справочнике вместо должности инженера?	Должности «Инженер», «Инженер по эксплуатации зданий» не соответствуют профессиональному стандарту «Специалист по эксплуатации гражданских зданий». В соответствии с данным профессиональным стандартом: - для трудовой функции «Обеспечение технической эксплуатации гражданских зданий» предусматривается должность «Техник по эксплуатации зданий» (содержится в утвержденном Справочнике); - для трудовой функции «Обеспечение проведения капитального ремонта гражданских зданий» предусматривается должность «Инженер по ремонту» (содержится в утвержденном Справочнике); - для трудовой функции «Руководство комплексом работ по эксплуатации и ремонту гражданских зданий» предусматривается должность «Начальник (руководитель) эксплуатационного (ремонтно-эксплуатационного) подразделения (службы)» (в Справочнике содержится должность «Руководитель структурного подразделения»).

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
15	Исключены ли должности: социальный педагог, психолог, дефектолог, педагог-психолог, ответственный за охрану труда, экономист, заведующий хозяйством?	В Справочнике должностей содержатся должности: социальный педагог, учитель-дефектолог, педагог-психолог, специалист по охране труда, экономист, заведующий хозяйством. Все распоряжения ДОНМ, связанные с изменением Справочника должностей размещаются в личных кабинетах руководителей в ЕКИС
16	В штатном расписании необходимо убрать всех Ведущих и Старших (специалистов по кадрам, экономистов и т.п.)?	В штатном расписании исключать должности Ведущих и Старших не нужно, при условии их соответствия условиям применения производных должностей, установленных Справочником. В соответствии со Справочником должностей производные должности (ведущий, старший) утверждены отдельным списком. Производные должности применяются при соблюдении условий, предусмотренных Справочником должностей
17	Как теперь будет называться должность "Учетчик"?	Наименования должностей определяются образовательной организацией в зависимости от трудовых функций на основе Справочника должностей. Например, для осуществления трудовой функции «Обеспечение расходными материалами, товарами, оборудованием и услугами» предусмотрена должность «Специалист административно-хозяйственной деятельности».
18	Должность "Учитель" может быть в штатном расписании не одной строкой, а несколькими строками с разными направлениями деятельности?	Должность «Учитель» необходимо указывать в штатном расписании одной строкой, указывается общее кол-во ставок учителей по тарификации и месячный объем базовой части оплаты труда учителей. Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 предусмотрено единое наименование должности «Учитель». При этом при заключении трудовых договоров и трудовых книжках с работниками, занимающими должность «учитель», наряду с наименованием их должности могут указываться преподаваемые учебные предметы, курсы, дисциплины, специальности и иное. Для обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер, необходимо применять унифицированную форму и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму (Тарификационный список). *(В соответствии с п. 5.16 «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы»).* Штатное расписание может содержать ссылку на тарификационный список по должности «учитель» и иным должностям педагогических работников, представленных в тарификационном списке.
19	К какой должности относится офицер-	Действующими Профессиональными стандартами и ЕКС должность «Офицер-воспитатель» не предусмотрена. При этом Справочником должностей предусмотрены должности «Воспитатель» и «Старший воспитатель», сходные по трудовым функциям и должностным обязанностям.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
	воспитатель кадетского класса?	Также Справочником должностей предусмотрены должности, частично соответствующие трудовой функции офицера-воспитателя: старший вожатый и педагог-организатор. Рекомендуем при составлении должностных инструкций в соответствии с должностными обязанностями и описанием трудовых функций использовать ЕКС и Профессиональные стандарты.
20	Есть ли в программе 1 С должность «системный администратор», «Специалист по ГО и ЧС» отсутствует?	Справочник должностей, реализованный в УАИС БУ «Зарплата и кадры», уже содержит должность «Системный администратор». По должности «Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях» в настоящее время проводятся процедуры по добавлению в действующий Справочник должностей в УАИС БУ «Зарплата и кадры» совместно с Департаментом информационных технологий города Москвы.
21	Должность «Заместитель директора» тоже в штатном расписании будет одной строкой? А как быть с разным количеством отпуска 56 и 28 дней. Как это реализовать в 1С?	Информация о количестве дней отпуска каждого работника заполняется индивидуально в кадровых документах «Прием на работу», «Кадровый перевод» и отражается в личной карточке работника.
22	Есть ли шаблон типовых должностных инструкций по новым должностям?	Должностные инструкции разрабатываются и утверждаются образовательными организациями самостоятельно. Должностные обязанности в должностных инструкциях следует указывать в соответствии с должностными обязанностями и описанием трудовых функций, предусмотренными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Профессиональными стандартами.
		Применение Справочника выплат
23	Стимулирующая выплата за почетные звания и отраслевые награды может ли включать в себя выплату за почетные грамоты Департамента и Министерства?	Единовременная выплата денежной премии за награждение почетными грамотами предусматривается органом, учредившим данную почетную грамоту (например: выплата премий гражданам, награжденным Почетной грамотой Правительства Москвы, осуществляется Управлением делами Мэра и Правительства Москвы). Также Законом г. Москвы от 20.06.2001 № 25 «О развитии образования в городе Москве» предусмотрены ежемесячные стимулирующие выплаты: - доплаты в размере 50 процентов ставок (должностных окладов) педагогическим работникам, удостоенным почетных званий «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», а также лауреатам премии Мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования; - ежемесячная поощрительная надбавка в размере 30 процентов ставок (должностных окладов) педагогическим и иным работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками. Иные доплаты за почетные грамоты Департамента и Министерства нормативными правовыми актами Правительства Москвы не предусмотрены
24	Можно ли теперь производить выплаты по договорам ГПХ (ранее	Оплата по договорам ГПХ не относится к выплатам по оплате труда и социальным выплатам и гарантиям работникам. В связи с чем наименование данных выплат Справочником не регулируется.

ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
	была Оплата по договору ГПХ, сейчас ее нет)?	
25	Вопрос по проверке тетрадей: ранее проверку устанавливали к каждому часу в тарификации, теперь мы должны вручную рассчитать и внести отдельно как компенсационную доплату в плановое начисление	В соответствии с п. 2.3. приложения к Приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» проверка письменных работ является дополнительным видом работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, выполняемой с письменного согласия педагогических работников за дополнительную оплату, и регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). Согласно Письму Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций») при возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты.
26	Возможны ли выплаты к юбилеям?	Выплата к юбилеям относится к одному из видов материальной помощи работникам и не входит в состав заработной платы работникам. В случае если данная выплата предусмотрена коллективным договором и Положением о социальных выплатах и гарантиях (или Положением о порядке оказания материальной помощи работникам) данная выплата может осуществляться в рамках социальных выплат и гарантий.
27	к какой категории отнести оплату за квалификационную категорию?	Оплата за квалификационную категорию является видом стимулирующей выплаты. В Справочнике предусмотрена «выплата за наличие квалификационной категории»
28	К какому виду выплат относится оплата часов внеурочной деятельности, являющихся частью учебного плана?	Внеурочная деятельность, являющаяся частью учебного плана, входит в объем педагогической нагрузки педагогического работника, соответственно должна учитываться при определении базовой части заработной платы педагогического работника
29	К какому виду выплат относится оплата педагогам, ведущим платные кружки?	Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется как за счет средств субсидий из бюджета города Москвы, так и за счет средств от приносящей доход деятельности. Наименования видов выплат не привязаны к источнику финансирования, а зависят от выполняемой трудовой функции: - выполнение основных функциональных обязанностей – в рамках базовой части заработной платы (должностной оклад, ставка заработной платы); - выполнение дополнительных функциональных обязанностей – в рамках компенсационных выплат; - достижение показателей и критериев оценки эффективности деятельности – в рамках стимулирующих выплат.
30	Разовое стимулирование также должно производиться на основании протокола Комиссии или это	В соответствии с Порядком определения и условиями назначения стимулирующих выплат, в полномочия Комиссии входит оценка выполнения работниками критериев и показателей результативности и эффективности работы. В связи с чем на основании протокола Комиссии устанавливаются размеры тех стимулирующих выплат, по которым Положением об оплате труда работников предусмотрены соответствующие критерии и показатели.

ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
	распространяется только на ежемесячные выплаты, устанавливаемые на длительный период? Могут ли самостоятельно сотрудники составлять оценочные листы, а комиссия оценивать?	В соответствии с Порядком определения и условиями назначения стимулирующих выплат, документы по оценке результативности и эффективности труда работников подготавливаются администрацией образовательной организации. Рекомендуем использовать для оценки работников показатели и критерии, возможные к получению из информационных систем. Документы, представленные в Комиссию для оценки результативности и эффективности труда работников, подлежат обязательному ознакомлению работника с этими данными и не могут быть запрошены с него. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы необходимо учитывать следующие основные принципы: - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип адекватности); - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости); - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости); - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
31	Как оплачивать компенсацию расходов работнику на проведение психиатрического освидетельствования и оформление медкнижки, если данная компенсация не входит в утвержденный перечень компенсационных выплат?	Компенсация расходов работнику на проведение психиатрического освидетельствования и оформление медкнижки не относится к выплатам компенсационного характера и не является частью заработной платы. Данную выплату возможно предусматривать в рамках вида расходов 112 «Иные выплаты персоналу учреждений, за исключением фонда оплаты труда».
32	Корректно ли перенести доплату за работу с детьми-инвалидами из расчета ставки заработной платы в компенсационную выплату?	В соответствии с приказом ДОНМ № 40 дети-инвалиды учитываются как в базовой части заработной платы (с коэффициентами 2, 3 при определении численности обучающихся у педагогического работника), так и в компенсационных выплатах (доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами)
33	Входит ли в ФОТ городское классное руководство?	Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) является компенсационной выплатой и, соответственно, входит в фонд оплаты труда

ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
		Иное
34	Сколько воспитанников с ОВЗ должно быть в дошкольной группе, чтобы воспитатели получили право на льготный отпуск и сокращенный рабочий день?	В нормативных правовых актах Российской Федерации и города Москвы данный вопрос не урегулирован. В связи с высокими социальными рисками предлагаем не изменять подход, устоявшийся в образовательной организации.
35	Какая доля базовой части, стимулирующих выплат должна быть в ФОТ? Базовый оклад учителя – это 18 часов?	В базовую часть заработной платы учителя входит весь установленный объем учебной нагрузки учителя в неделю (может быть больше / меньше 18 часов в неделю). ФОТ = базовая часть заработной платы + выплаты компенсационного характера + стимулирующие выплаты. Размер доли стимулирующих выплат в ФОТ составляет не менее 30 % от ФОТ образовательной организации (т.е. базовая часть заработной платы и компенсационные выплат – не более 70 % от ФОТ). Доля ФОТ работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих учебно-воспитательный процесс (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, тьюторы, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги-библиотекари, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, социальные педагоги, концертмейстеры, младшие воспитатели, помощники воспитателя), устанавливается в размере не менее 75 процентов от ФОТ образовательной организации.
36	Может ли быть установлен отпуск за ненормированный рабочий день 28 к.д.?	Размер продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается в коллективном договоре и составляет не менее трех календарных дней. При этом нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы верхний предел продолжительности отпуска не предусмотрен. В связи с чем необходимо устанавливать продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день по группам должностям работников в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Размер отпуска за ненормированный рабочий день в количестве 28 к.д. является несоизмеримым по отношению к нормативной продолжительности рабочего дня. Трудовым кодексом Российской Федерации установлена продолжительность отпуска 28 календарных дней при стандартной 40-часовой рабочей неделе. Установление продолжительности отпуска за ненормированный рабочий день также в 28 календарных дней (в два раза) предполагает увеличение нагрузки сотрудника с 40 часов в рабочую неделю до 80 часов в неделю. Рекомендуем устанавливать продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 дня.
37	Можно ли направить инструкцию с примерами по 1С ЗиК	Все пользовательские инструкции, необходимые для работы в УАИС Бюджетный учет (функциональный блок «Зарплата и кадры»), размещены на официальном городском сайте «Универсальная автоматизированная система бюджетного учета» - https://balance.mos.ru/, в разделе «Документы».

ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
38	Можно ли ввести дополнительное начисление в 1С «Платные образовательные услуги» (оплата педагогам рассчитывается ежемесячно в зависимости от поступления оплаты по платным кружкам)?	Перечень видов выплат по оплате труда работников, применяемый в учреждениях ДОНМ, определен «Справочником видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий..» (далее – Справочник), утвержденный приказом ДОНМ от 12.08.2021 № 376 (с изменениями), является исчерпывающим. После внедрения в УАИС Бюджетный учет Справочника, возможность формирования дополнительных видов выплат (начислений) программой 1С не предусмотрена. Вместе с этим учреждение для начисления оплаты за платные образовательные услуги может использовать компенсационную выплату «Доплата за увеличение объема работ», предусмотренную Справочником. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ТК РФ статья 151).
39	Изменится ли формула расчета при тарификации преподавателя в 1С?	Формула расчета базовой части заработной платы преподавателя в тарификации в УАИС «Бюджетный учет» функциональный блок «Зарплата и кадры» будет рассчитываться в соответствии с приказом ДОНМ от 12.02.2014 № 42 (с изменениями от 31.03.2022)
40	Оплата «замен» осуществляется от заработной платы того, кто замещает или от того, чьи функции замещают? Почему только первый день замен оплачивается как сверхурочная работа?	Оплата сверхурочной работы и переработки рабочего времени осуществляется в зависимости от установленной заработной платы самого работника, кто выполняет данную работу. В соответствии с пунктом 6.5. Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы, переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере. Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере. Оплата «замен» осуществляется от заработной платы замещающего педагога (того, кто замещает). Для расчета часов «замены» необходимо ставку замещающего педагога умножить на количество часов «замены» и разделить на норму часов.
41	Возможно ли установить высокие оклады, чтобы не делать доп.соглашения и ежемесячно доплачивать стимулирующей выплатой?	В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, оплата труда работника состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, объема и сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, результатов работы. В связи с чем недопустимо основную часть заработной платы работника устанавливать в виде должностного оклада.

ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКВЫ

№	Типовой вопрос	Совместный ответ Департамента образования и науки города Москвы и Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования
42	Если работнику устанавливать вместо стимулирующей выплаты ежемесячную премию, то в заработную плату за первую часть месяца она не будет попадать, а только по итогам работы за месяц. Например, помощник воспитателя. То есть зарплата за первую половину месяца будет меньше, чем за вторую.	Установление большего размера заработной платы за вторую половину месяца по сравнению с первой половиной месяца не противоречит трудовому законодательству. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, выплаты за совмещение должностей, заведование кабинетом, за стаж работы и другие). Что касается выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц (см. Письмо Минтруда России от 10.08.2017 № 14-1/В-725 «О порядке выплаты заработной платы»).
43	Будут ли изменения, связанные с разработкой новой системы оплаты труда на уровне Правительства Российской Федерации?	В настоящее время информация о сроках введения новых систем оплаты труда по результатам пилотного проекта в пяти регионах Российской Федерации отсутствует.
44	К кому можно обратиться за помощью, если при расчете ученико-часа по формуле получается очень низкая сумма. Экономист в штате отсутствует.	За консультацией рекомендуем обратиться к куратору Вашего образовательного учреждения в ГКУ ЦФО ДОНМ
45	Где размещены все приказы?	Все приказы, связанные с системой оплаты труда, размещены на официальном сайте Департамента образования и науки города Москвы, а также направлялись в личные кабинеты руководителей образовательных организаций в ЕКИС. МГО Профсоюза подготовлена и направлена в первичные профсоюзные организации образовательных организаций, подведомственных ДОНМ, Актуализированная редакция приказа Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 (в ред. приказа ДОНМ от 28.03.2022 № 197). Данная редакция также размещена на официальном сайте МГО Профсоюза в разделе «Оплата труда». В настоящее время МГО Профсоюза проводится работа по актуализации приказов ДОгМ от 12.02.2015 г. №№ 39, 41, 42.

ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКВЫ

Пример расчета ставки заработной платы учителя* *(к ответу на вопрос № 5)*

Предмет	Класс	Кол-во часов	Кол-во обуч. всего	Кол-во обуч. я1	Кол-во человеко-часов я1	Кол-во обуч. я2	Кол-во человеко-часов я2	Кол-во обуч. я3	Кол-во человеко-часов я3	Ст-ть ученико-часа	Размер ставки ЗП за 18 часов	Базовая часть заработной платы
1	2	3	4	5 (4-9-10)	6 (3*5)	7	8 (3*7)	9	10 (3*9)	11	12=11*(∑6/∑3+2*∑8/∑3+3*∑10/∑3)*18часов*34недели/12мес.	13=12*∑3/18часов
Русск.язык	6е	5	23	22	110	1	5	0	0	28	28 стоимость ученико-часа*(678 человеко-часов / 27 общее кол-во часов по предметам +2*16 человеко-часов/ 27 общее кол-во часов по предметам + 3*6 человеко-часов/ 27 общее кол-во часов по предметам) * 18 часов за ставку * 34 недели /12 месяцев = 38 503,11 руб. в мес. 28*(678/27+2*16/27+3*6/27)*18*34/12=38 503,11 руб. в мес.	38 503,11 ставка ЗП учителя * 27 кол-ва часов учителя по тарификации/ 18 часов (норма часов учителя за ставку) = 57 754,67 руб. в мес.
Литература	6е	2	23	23	46	0	0	0	0	28		
Русск.язык	7е	4	25	24	96	0	0	1	4	28		
Литература	7е	2	25	24	48	1	2	0	0	28		
Русск.язык	9(2)	2	28	26	52	2	4	0	0	28		
Родной русск.язык	9(2)	1	28	26	26	0	0	2	2	28		
Литература	9д	2	31	31	62	0	0	0	0	28		
Родная русская литература	9д	1	31	30	30	1	1	0	0	28		
Литература	9к	2	24	24	48	0	0	0	0	28		
Родная русская литература	9к	1	24	23	23	1	1	0	0	28		
Русск.язык	11в	2	28	28	56	0	0	0	0	28		
Литература	11в	3	28	27	81	1	3	0	0	28		
Итого по учителю		**27**			**678**		**16**		**6**	28		

ПРАВИТЕЛЬСТВО
МОСКВЫ

Приложение 2.

Разъяснения по отдельным вопросам в рамках совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, поступающим от образовательных организаций (письмо Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования от 06.06.2022 № 01-12-345/22).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МОСКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ
(МГО ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)
129090, г. Москва, Протопоповский переулок, д.25 тел./факс: +7 (495) 688-57-74,
http://www.mgoprof.ru, mail: mgo@mgoprof.ru
ОКПО 02601324 ОГРН 1027739383814 ИНН/КПП 7703083959/770201001

06 ИЮН 2022 № 01-12-345/22
На №_____ от _____

Председателям территориальных и первичных профсоюзных организаций Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования

Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования направляет информацию о рассмотрении отдельных вопросов образовательных организаций, поступающих в связи с совершенствованием отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

Обращаем внимание, что приказы Департамента образования и науки города Москвы от 28.03.2022 №№ 196, 197, от 31.03.2022 №№ 237, 238 определяют в целом порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственных образовательных организаций. Отдельные позиции в части применения отраслевой системы оплаты труда определяются образовательной организацией самостоятельно и устанавливаются ее коллективным договором, локальными нормативными актами.

С целью реализации образовательными организациями, подведомственными Департаменту образования и науки города Москвы, единых принципов применения системы оплаты труда рекомендуем при установлении конкретных позиций в коллективном договоре, локальных нормативных актах руководствоваться разъяснениями согласно приложению.

Между Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования и Департаментом образования и науки города Москвы достигнуты договоренности по всем вопросам, изложенным в приложении. В связи с этим просим Вас довести «Разъяснения по отдельным вопросам в рамках совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, поступающим от образовательных организаций» до сведения руководителей Ваших образовательных организаций.

Приложение: на 5 л. в 1 экз.

Председатель **М.А.Иванова**

Киселева Татьяна Александровна
8 (495) 680-29-97

Разъяснения по отдельным вопросам в рамках совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, поступающим от образовательных организаций

1. Оплата часов «замены» педагогического работника

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (педагога дополнительного образования, преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (педагога дополнительного образования, преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Расчет оплаты «замены» осуществляется от ставки заработной платы замещающего педагога (того, кто замещает). Для расчета часов «замены» необходимо ставку замещающего педагога умножить на количество часов «замены» и разделить на норму часов.

Предположение, что оплата «замены» в классе (группе) с наполняемостью, например, 20 обучающихся будет больше, чем если бы отсутствующий педагог провел их сам – не верно. При расчете ставки заработной платы педагога учитывается количество обучающихся во всех классах (группах) согласно установленной учебной нагрузки. Следовательно, в расчет ставки заменяемого педагога также включено не только количество обучающихся из класса (группы) «замены», но и всех классов (групп) согласно его учебной нагрузки. Таким образом, количество обучающихся при расчете ставки заработной платы является усредненным и не учитывается при расчете оплаты часов «замены».

2. Доплата за проверку письменных работ

В соответствии с п. 2.3. приложения к Приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» проверка письменных работ является дополнительным видом работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, выполняемой с письменного согласия педагогических работников за дополнительную оплату, и регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Размер данной компенсационной выплаты устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации в абсолютных величинах или в процентах от размеров ставок заработной платы или должностных окладов педагогических работников.

В случае, если размер доплаты за проверку письменных работ будет установлен в процентном отношении к ставке заработной платы в целом, без учета специфики предметов (дисциплин) и объема учебной нагрузки по ним, то есть риск следующего:

- в расчет доплаты войдут часы, по которым не предусмотрена доплата за проверку работ;

- при расчете доплаты не будут учтены различные размеры данной компенсационной по предметам (дисциплинам). Например, локальным нормативным актом образовательной организации за проверку письменных работ по математике и истории могут быть установлены отличные размеры доплаты;

- при расчете доплаты не будет учтен реальный объем учебной нагрузки педагога, предполагающий выполнение дополнительной работы по проверке письменных работ.

В связи с вышеизложенным рекомендуем при установлении размера доплаты за проверку письменных работ руководствоваться одним из подходов:

1 подход. Размер доплаты устанавливается в абсолютном выражении в рублях за каждый час преподавательской (педагогической) работы по конкретному предмету (дисциплине). Конкретный размер доплаты педагога рассчитывается с учетом объема его учебной нагрузки. Например,

Доплата за проверку письменных работ = $(V_1 \times Д_{пр1} + V_2 \times Д_{пр2} + V_n \times Д_{прn}) \times К_{уч.нед.}/12$, где

V_1 – объем учебной нагрузки по предметам (дисциплинам), размер доплаты за проверку письменных работ по которым установлен в размере $Д_{пр1}$ (в руб.);

V_2 – объем учебной нагрузки по предметам (дисциплинам), размер доплаты за проверку письменных работ по которым установлен в размере $Д_{пр2}$. (в руб.).

$К_{уч.нед.}$ – количество учебных недель в году;

n – количество предметов (дисциплин) с различным размером доплаты за проверку письменных работ $Д_{пр}$ (в %).

2 подход. Размер доплаты устанавливается в процентном выражении и рассчитывается с учетом объема учебной нагрузки педагога.

Расчет ежемесячной доплаты осуществляется следующим образом:

Доплата за проверку письменных работ $= О_у \times \frac{V_1}{Н_ч} \times Д_{пр1} + О_у \times \frac{V_2}{Н_ч} \times Д_{пр2} + \cdots + О_у \times \frac{V_n}{Н_ч} \times Д_{прn}$, где

$О_у$ – ставка заработной платы учителя;

V_1 – объем учебной нагрузки по предметам (дисциплинам), размер доплаты за проверку письменных работ по которым установлен в размере $Д_{пр1}$ (в %.);

V_2 – объем учебной нагрузки по предметам (дисциплинам), размер доплаты за проверку письменных работ по которым установлен в размере $Д_{пр2}$. (в %.);

$Н_ч$ – норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18 часов);

n – количество предметов (дисциплин) с различным размером доплаты за проверку письменных работ $Д_{пр}$ (в %).

3. Выплата за наличие квалификационной категории

Размер выплаты за наличие квалификационной категории устанавливается локальными нормативными актами образовательной организации в абсолютном или процентном выражении.

Основными задачами проведения аттестации в целях установления квалификационной категории является не только стимулирование педагогических работников, но и обеспечение дифференциации их размеров оплаты труда с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы. Следовательно, установление педагогу доплаты за наличие квалификационной категории фиксированной суммой в рублях или в процентном выражении к ставке заработной платы в целом без учета объема учебной нагрузки не соответствует вышеуказанным задачам.

В связи с вышеизложенным рекомендуем при установлении размера доплаты за наличие квалификационной категории руководствоваться одним из подходов:

1 подход. Размер доплаты устанавливается в абсолютном выражении в рублях за каждый час работы. Конкретный размер доплаты педагога рассчитывается с учетом объема его учебной нагрузки. Например,

Доплата за наличие квалификационной категории = $V \times Д_{кк} \times К_{уч.нед.}/12$, где

V – объем учебной нагрузки;

$Д_{кк}$ – размер доплаты за квалификационную категорию за каждый час преподавательской (педагогической) работы, в рублях.

$К_{уч.нед.}$ – количество учебных недель в году.

2 подход. Размер доплаты устанавливается в процентном выражении и рассчитывается с учетом объема учебной нагрузки педагога.

Расчет ежемесячной доплаты осуществляется следующим образом:

Доплата за наличие квалификационной категории $= О_у \times \frac{V}{Н_ч} \times Д_{кк}$, где

где

$О_у$ – ставка заработной платы учителя;

V – объем учебной нагрузки;

$Н_ч$ – норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18 часов);

$Д_{кк}$ – размер доплаты за квалификационную категорию, в % от ставки заработной платы.

4. Оплата внеурочной деятельности

Внеурочная деятельность является неотъемлемой и обязательной частью основной общеобразовательной программы.

Согласно методическим рекомендациям по уточнению понятия и содержания внеурочной деятельности в рамках реализации основных общеобразовательных программ, в том числе в части проектной деятельности (Письмо Минобрнауки России от 18.08.2017 № 09-1672) объем (часы) реализуемой рабочей программы внеурочной деятельности входит в учебную (аудиторную) нагрузку педагогического работника. Финансовое обеспечение реализации рабочих программ внеурочной деятельности осуществляется в рамках реализации основной образовательной программы за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) в рамках нормативов расходов на реализацию основных образовательных программ.

Соответственно внеурочная деятельность должна учитываться при определении ставки заработной платы и базовой части заработной платы педагогического работника и рассчитываться аналогично (в порядке и размерах) часам учебной (аудиторной) нагрузки независимо от формы реализации внеурочной деятельности (сетевая форма, проектная деятельность и др.).

5. Оплата труда педагогического работника, принятого на работу в летний период (при условии отсутствия в этот период работы с обучающимися).

Учебная нагрузка педагогическому работнику устанавливается с 1 сентября. В соответствии с п. 4.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» режим рабочего времени

педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Следовательно, оплата труда педагогического работника, принятого на работу в летний период, до 1 сентября осуществляется в размере ставки заработной платы за норму часов.

Ввиду отсутствия работы с обучающимися в этот период, расчет ставки заработной осуществляется исходя из нормативной численности обучающихся – 25 человек без учета обучающихся из числа детей-инвалидов. Таким образом, размер базовой части такого педагога без учета компенсационных и стимулирующих выплат будет соответствовать размеру базовой части заработной платы педагога с нагрузкой, равной норме часов, количеством обучающихся во всех классах (группах) – 25 человек и отсутствием обучающихся из числа детей-инвалидов.

6. Оплата труда педагога, принятого на работу в течение учебного года.

В случае если педагог работает не полный учебный год (принят на работу в течение учебного года), расчет оплаты труда преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, имеет свои особенности.

Ставка заработной платы рассчитывается в этом случае по общим правилам, а при расчете базовой части заработной платы в качестве показателя $Н_ч$ применяется количество часов, соответствующее норме часов за период работы с учетом п. 4.1. приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Например, преподаватель принят на работу с 1 марта с нагрузкой 420 часов в год. Ставка заработной платы составила 38 500.

Показатель $Н_ч$ равен 10 минус количество месяцев с сентября по февраль, то есть 10 – 6 = 4 месяца по 72 часа (288 часов) (в соответствии с нормой часов преподавателя СПО).

Следовательно, расчет базовой части заработной платы в месяц осуществляется следующим образом:

$$БЧ_п = \frac{О_п \times Ф_п}{Н_п},$$

$$БЧ_п = \frac{38\,500 \times 420}{288} = 56\,145{,}83 \text{ руб.}$$

Подписано в печать 31.08.2022.
Формат 60*84/16.
Гарнитура Open Sans. Усл.печ.л. 9,5
Тираж 999 экз. Заказ № 2061
Отпечатано в типографии «Alicegroup»
105094, Россия, Москва,
Семеновская Набережная д.3/1 корпус 6,
подъезд 8, этаж 1, офис 1
Тел.: +7(999) 869-23-77
www.alicegroup.ru