

Ростовская областная организация

Профессиональный союз работников народного образования
и науки Российской Федерации



СБОРНИК АКТУАЛЬНЫХ ПРАВОВЫХ ВОПРОСОВ И ОТВЕТОВ

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

ВЫПУСК № 2

Ростов-на-Дону
2022

УДК 331.105.44:349.2(470+571) (035.3)
ББК 66.72(2Рос)+67.405.1я4
С23

Составитель сборника – С. Н. Ерёмина
(Главный правовой инспектор труда, к.ю.н., доцент)

С23 Сборник актуальных правовых вопросов и ответов (в помощь профсоюзным кадрам и активу). Выпуск №2 / сост. С. Н. Ерёмина ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону, 2022 – 107 с.

Сборник актуальных вопросов и ответов рассчитан на профсоюзных работников и широкий профсоюзный актив, осуществляющих в различных формах правовую защиту работников образования, а также на руководителей организаций, осуществляющих деятельность, руководителей и специалистов органов государственной власти, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

Представляется, что материалы сборника будут полезны в практической деятельности по защите социально-трудовых прав работников образования, в том числе при проведении тематических проверок соблюдения трудового законодательства.

Публикуется в авторской редакции.

УДК 331.105.44:349.2(470+571) (035.3)
ББК 66.72(2Рос)+67.405.1я4

© Ростовская областная организация
Общероссийского Профсоюза образования, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|-------------|--|-----|
| | Предисловие | 4 |
| I. | Ответы на вопросы и юридические консультации по вопросам регулирования трудовой деятельности в образовательных организациях | 5 |
| 1.1. | Прием на работу. Заключение трудового договора (дополнительного соглашения к нему) | 5 |
| 1.2. | Изменение условий трудового договора | 17 |
| 1.3. | Прекращение трудового договора | 26 |
| 1.4. | Специфика функциональных прав и обязанностей педагогического работника | 39 |
| 1.5. | Аттестация педагогических работников | 44 |
| 1.6. | Рабочее время | 46 |
| 1.7. | Время отдыха. Отпуска | 51 |
| 1.8. | Оплата труда | 55 |
| 1.9. | Гарантии и компенсации в сфере труда | 75 |
| II. | Ответы и разъяснения по вопросам предоставления социальных гарантий и компенсаций педагогическим работникам | 81 |
| III. | Вопросы коллективно-договорного регулирования | 90 |
| IV. | Ответы и разъяснения по вопросам пенсионного обеспечения педагогических работников | 93 |
| V. | Вопросы и ответы в связи с пандемией, вызванной COVID-19 | 105 |

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые коллеги!

Ростовская областная организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации подготовила для использования в повседневной работе очередной Сборник актуальных вопросов и ответов по проблемным ситуациям, с которыми сталкиваются, как профсоюзные лидеры, так и члены Профсоюза.

Сборник включает ответы и разъяснения на вопросы:

- по правовому регулированию трудовых отношений в образовательных организациях;
- предоставления социальных гарантий и компенсаций педагогическим работникам;
- коллективно-договорного регулирования;
- пенсионного обеспечению педагогических работников досрочными страховыми пенсиями по старости;
- в связи с пандемией, вызванной COVID-19.

Сборник составлен на основе консультаций, проведенных в 2021 году специалистами Ростовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования: Ерёминой С.Н., главным правовым инспектором труда и Старцевой В.Д., главным специалистом по юридической защите. Сведения о персональных данных работников образования и науки - членов Общероссийского Профсоюза образования были исключены.

Выражаем надежду, что данный Сборник, как и предыдущий, будет служить профсоюзным кадрам и руководителям образовательных организаций в качестве подспорья при решении оперативных юридических вопросов на местах, и позволит профсоюзному активу более грамотно оказывать помощь членам Профсоюза с целью выполнения главной цели профсоюзного движения в России – представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов их членов.

*Председатель областной
организации Профсоюза*

В.Г. Гайворонский

I. Ответы на вопросы и юридические консультации по вопросам регулирования трудовой деятельности в образовательных организациях

1.1. Прием на работу. Заключение трудового договора (дополнительного соглашения к нему)

Вопрос: Директор образовательной организации принимает на работу уборщицу, которая имеет 3-ю группу инвалидности (работник очень хочет работать как можно больше). Её хотят принять на 1,5 ставки. Не будет ли это нарушением со стороны руководителя?

Ответ: Нет, не будет. Директор образовательной организации может принять на работу уборщицу, имеющую III-ю группу инвалидности, **если у неё нет противопоказаний на выполнение дополнительной работы в соответствии с медицинским заключением и индивидуальной программой реабилитации инвалида.** В данном случае рекомендуется заключить трудовой договор, включив в него условие о совмещении должностей или об увеличении объема выполняемой работы в пределах 1,5 ставки, т.е. выполнение большего объема работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не свыше 40 часов в неделю согласно ч.2 ст. 91 ТК РФ). Только для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. На инвалидов III-ей группы данное ограничение не распространяется.

При этом следует обратить внимание на то, что в соответствии со ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Необходимо иметь в виду, что причинами для отказа для заключения такого трудового договора могут быть:

- наличие противопоказаний, установленных медицинским заключением;
- или условиями индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Действующий ТК РФ не устанавливает ограничений в отношении выполнения дополнительной работы инвалидом III-й группы *с его согласия.*

Аргументы (обоснования): В соответствии со ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать *для инвалидов* - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Медицинское заключение должно содержать, в частности, сведения о наличии или отсутствии противопоказаний для выполнения работы уборщицы в повышенном объеме (см.: Порядок выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утв. Приказом Министерства здравоохранения РФ от 14 сентября 2020 г. N 972н).

Согласно ст. 60.2 ТК РФ с *письменного согласия работника* ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, *дополнительной работы по* другой или *такой же* профессии (*должности*) **за дополнительную оплату** (ст. 151 ТК РФ).

В данном случае поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем *совмещения профессий (должностей)*, *расширения зон обслуживания*, *увеличения объема работ*.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, *ее содержание* и *объем* устанавливаются работодателем с *письменного согласия* работника. При этом работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме *не позднее чем за три рабочих дня*.

На основании ст. 224 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, *работодатель обязан*: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в

соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с *индивидуальной программой реабилитации инвалида*. Более того, не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается *только с их согласия* и при условии, *если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья* (см.: ст. ст. 96, 99, 113 ТК РФ). Кроме того, инвалидам предоставляется ежегодный отпуск **не менее 30** календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181 "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Вопрос: По штатному расписанию в детском саду предусмотрены 3 ставки повара. Работают 2 повара на 1,5 ставки (протарифицированы) в рамках рабочего времени, предусмотренного для работающего на 1 ставку. Как это правильно оформить?

Ответ: В данном случае имеется классический случай *совмещения* профессий и должностей (см.: ст. 60.2 ТК РФ). Поэтому в трудовых договорах с поварами необходимо предусмотреть (включить) условие о совмещении каждым из них 0,5 ставки повара с доплатой, предусмотренной соглашением сторон (можно в размере 0,5 ставки повара). Если договоры уже заключены, то заключить к ним дополнительное соглашение, предусматривающее доплату за совмещение.

Вопрос: Учитель работает в данной школе *внешним совместителем*. Он обратился к директору школы о принятии его по основному месту работы и затребовал перечень документов. Где ему среди года взять часы? Вправе ли работник требовать от работодателя письменно мотивированный ответ на его заявление о приеме на работу?

Ответ: Действительно, по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (ч. 5 ст. 64 ТК РФ).

Однако в данной ситуации речь идет о требовании лица, *уже* находящегося в трудовых отношениях с работодателем (школой), – учитель работает в данной школе внешним совместителем. Поэтому, если он не уволен, то и говорить о заключении трудового договора не представляется возможным и на данную ситуацию не распространяются положения ч. 5 ст. 64 ТК РФ. Следовательно, обязанности предоставить ему мотивированный отказ в заключении трудового договора (лицо работает: уже находится в трудовых отношениях) у работодателя нет.

Таким образом, в данном случае работник *не вправе* требовать мотивированный ответ на свое требование о приеме на работу. А работодатель *не обязан* предоставлять ему мотивированный ответ на его заявление.

Вопрос: Работник, работающий в школе внешним совместителем, уволился с основного места работы 30 апреля текущего года. И в этот же день написал заявление о приеме на постоянное место работы с 11 мая текущего года. Имеет ли право работодатель отказать ему о приеме на работу?

Ответ: Согласно ст. 282 ТК РФ совместитель – это работник, который в свободное от основной работы время выполняет другую работу по отдельному трудовому договору. Это формально означает, что если работник уволился с основного места работы, то он «теряет» статус совместителя. Однако на основании положений действующего законодательства это не так. Это обусловлено следующими обстоятельствами:

- сам по себе факт увольнения с основного места работы не является причиной увольнения совместителя с работы;

- но и факт его увольнения с основной работы не является *автоматическим* изменением его трудового договора на трудовой договор по основному месту работы.

Как отмечается в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», работодатель в целях эффективной

экономической деятельности и рационального управления имуществом *самостоятельно, под свою ответственность* принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, управление персонала). Формирование кадрового состава, распределение полномочий и должностных обязанностей между сотрудниками относится к исключительной компетенции работодателя и суд не вправе вмешиваться в его хозяйственную деятельность.

В связи с этим, если работник прекратил трудовые отношения с работодателем по основному месту работы, то работа по совместительству *не становится для него основной*. Такой вывод вытекает из содержания ч. 4 ст.282 ТК РФ, согласно которой условие о работе по совместительству является *обязательным условием* трудового договора. Условия трудового договора могут быть изменены *только по соглашению сторон и в письменной форме* (например, см.: Апелляционное определение Саратовского областного суда от 19.03.2015 по делу N 33-1271).

Следовательно: чтобы для учителя школы работа по внешнему совместительству стала основной, необходимо урегулировать этот вопрос с работодателем и заключить с ним соответствующее дополнительное соглашение к имеющемуся трудовому договору. Напоминаю о том, что в имеющемся трудовом договоре должно быть обязательное указание на то, что трудовой договор является трудовым договором *по совместительству* (ч. 4 ст. 282 ТК РФ).

Что касается дополнительных часов, то обязанности «догружать» его до полной ставки у работодателя нет: меняется только вид трудового договора. Это в том случае, если работодатель согласен на изменение условий трудового договора с договора по внешнему совместительству на договор по основной работе.

Вопрос: Имеет ли право работник по внешнему совместительству запрашивать следующие документы (в том числе, штатное расписание, локальные нормативные акты и др.)?

Ответ: По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику, в частности, копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из ведущейся работодателем трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и

фактически уплаченных страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ч. 1 ст. 62 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что перечень документов (копий документов), перечисленных в ч. 1 ст. 62 ТК РФ, не является исчерпывающим. Помимо перечисленных, работодатель обязан по письменному требованию работника выдать ему и другие документы, необходимые для реализации тех или иных прав.

Что же касается вопроса о выдаче работнику копий локальных нормативных актов, то это, по моему мнению, должно решаться работодателем по своему усмотрению исходя из конкретной ситуации. Это обусловлено тем, что судебная практика по данному вопросу неоднозначна.

В частности, имеется судебная практика, согласно которой законодатель возложил на работодателя обязанность по выдаче работнику на основании его письменного заявления документов, только связанных с работой данного работника, а не всех документов, связанных с производственным процессом у соответствующего работодателя (Апелляционное определение Самарского областного суда от 10.09.2019 по делу N 33-11114/2019).

Отдельные суды руководствуются тем, что работодатель, руководствуясь положениями ТК РФ, обязан только ознакомить работника с локальными нормативными актами под подпись. По смыслу ст. 62 ТК РФ работодатель обязан по запросу работника предоставить ему только копии тех документов, которые содержат *персональную информацию о самом работнике*. Поскольку локальные нормативные акты содержат нормы трудового права, которые распространяются на работников всей организации, такие документы работодатель не обязан предоставлять работнику (См., например: Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 04.02.2020 № 33-87/2020 по делу № 2-7632/19; Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2016 по делу N 33-19109/2016 и др.).

Однако некоторые суды считают, что работодатель, руководствуясь ст. 62 ТК РФ, обязан предоставить работнику также копии тех документов, которые, хотя и не содержат сведений о работе конкретного работника, однако непосредственно затрагивают его права и обязанности. Локальные

нормативные акты относятся к таким документам (см., например: Определение Московского городского суда от 24.08.2011 по делу N 33-25677).

Таким образом, опираясь на указанную выше неопределенность судебной практики, вопрос о выдаче работнику копий (выписок из) локальных нормативных актов *решается работодателем по своему усмотрению самостоятельно и исходя из конкретной ситуации*. В случае, если локальные нормативные акты не содержат персональных данных других работников, работодатель *может* выдать работнику копии данных документов работнику по его требованию, *но не обязан*.

Что касается штатного расписания (как и графика отпусков), то данный документ (документы) не является локальным нормативным актом, поэтому работодатель не обязан знакомить с ним работника ни при приеме на работу, ни в процессе работы, ни при его увольнении.

Руководствуясь вышеизложенным, полагаю, что выдача копий документов, указанных выше, не является обязанностью работодателя. Что касается требования о выдаче письма Роструда № 3042-6-0, то предоставление его работнику также не обязательно и не может быть вменено в обязанность работодателя, поскольку не является его документом, т.е. документом работодателя. В данном случае требование работника неосновательно.

Еще один важный момент, который следует учесть: с 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению для всех организаций, *кроме бюджетных*, к которым относятся и школы.

При этом с 2015 года обновлены формы первичных учетных документов и регистров бухучета, применяемых органами госвласти, местного самоуправления, управления государственными внебюджетными фондами, *государственными (муниципальными) учреждениями* (См.: Приказ Минфина России от 30 марта 2015 г. N 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, **государственными (муниципальными) учреждениями**, и Методических указаний по их применению»).

Поэтому несмотря на то, что бюджетные организации и должны применять определенные на нормативном уровне формы первичных учетных документов, но *личная карточка в состав установленных для применения унифицированных форм не включена* (см.: письмо Минфина России от 26.01.2017 № 02-07-10/4004).

Поэтому требование работника о предоставлении ему копии личной карточки работника по форме Т-2 также необоснованно. Следовательно, и данное требование, изложенное в его заявлении, работодатель исполнять *не обязан*.

Кроме того, следует иметь в виду, что несмотря на то, что работодатель обязан предоставить работнику на основании его заявления документы, связанные с его работой согласно ст. 62 ТК РФ, он не обязан предоставить мотивированный отказ в непредоставлении отдельных документов. Такой обязанности на работодателя ТК РФ не возлагает.

В связи с этим, требование работника, изложенное в его заявлении о том, что работодатель должен предоставить ему **мотивированный письменный ответ**, неосновательно и незаконно.

Вопрос: Можно ли принять на работу в образовательное учреждение рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, у которого имеются сведения о судимости на территории Российской Федерации, в частности осужден 11.03.1999 г.р. Дубровским р/с Ростовской области по п. «Б», «В» ч.2 ст. 158 УК РФ к лишению свободы на 2 года 6 месяцев, на основании ст. 73 УК РФ условно с испытательным сроком на 6 месяцев.

Ответ: Да, можно. Все зависит от той статьи УК РФ, по которой была судимость претендента на работу.

Аргументы (обоснования): Действующим трудовым законодательством установлены ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования (ст. 351.1 ТК РФ). Они касаются не только педагогических работников. Так, согласно ч. 1 данной статьи – к трудовой деятельности в сфере **образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию**

(за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абз. 3 и 4 части 2 ст. 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 настоящей статьи (где предусматривается процедура допуска к работе на основании решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, о допуске их к соответствующему виду деятельности).

Но в данной ситуации, о которой идет речь в вопросе, работник был осужден по статье 158 УК РФ (кража). Иными словами, это преступление (преступление против собственности) не является препятствием для приема на работу, о которых идет речь в абз. 3 и 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ. Ограничения на трудоустройство в образовательные организации установлены в отношении лиц:

- имеющих или имевших судимость, подвергавшихся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 настоящей статьи;

- имеющих неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз. 3 настоящей части.

Таким образом, можно принять на работу в образовательное учреждение рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, у которого имеются сведения о судимости на территории РФ по п. «б». «в» ч. 2 ст. 158 УК РФ.

Вопрос: Может ли муниципальный служащий Отдела образования работать по совместительству? Должен ли муниципальный служащий

Отдела образования письменно уведомить работодателя о намерении устроиться на еще одну работу и получить от него разрешение?

Ответ: Муниципальный служащий отдела образования вправе работать по совместительству и обязан проинформировать представителя нанимателя о выполнении иной оплачиваемой работы. Однако информирование (уведомление) о другой оплачиваемой работе не является синонимом словосочетания – «получить разрешение».

Так, согласно ч. 2 ст. 11 ФЗ № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – ФЗ №25-ФЗ) муниципальный служащий **вправе с предварительным письменным уведомлением** представителя нанимателя (работодателя) выполнять иную оплачиваемую работу. При этом под иной оплачиваемой работой следует понимать не только работу по трудовому договору, но и оказание услуг по договору гражданско-правового характера. В силу ч. 2 ст. 11 Закона № 25-ФЗ обязанность письменно уведомить представителя нанимателя (работодателя) о намерении действующего муниципального служащего выполнять другую оплачиваемую работу у другого работодателя возлагается на самого муниципального служащего. Форма и порядок такого уведомления на законодательном уровне не утверждены. Но, как правило, устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Соответственно, федеральное законодательство не устанавливает специальный срок такого уведомления. Однако в некоторых субъектах РФ, подобные сроки устанавливаются. Но в Законе РО Областной закон Ростовской области от 9 октября 2007 г. N 786-ЗС «О муниципальной службе в Ростовской области» (с изм. и доп.) – такие сроки не установлены.

Вместе с тем имеются исключения из данного правила (правила о разрешении муниципальному служащему выполнять другую работу по совместительству). Так, запрещено муниципальному служащему выполнять иную работу, если:

- он замещает должность главы местной администрации по контракту;
- такая работа повлечет за собой конфликт интересов;
- иное не предусмотрено законом № 25-ФЗ.¹ В частности, ст. 14 данного закона (см.: перечень запретов для муниципального служащего). Например, согласно п. 3.1.ч. 1 ст. 14 Закона № 25-ФЗ муниципальному

¹ См.: ч. 2 ст. 11 ФЗ № 25-ФЗ.

служащему *запрещено* заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц.

Вопрос: Как правильно сделать запись в трудовой книжке работницы, если она уволилась с основной работы, а здесь была внешним совместителем? То есть, в организации, где она была совместителем, работает по основному месту работы. У работника бумажный вариант трудовой книжки. Записи о внешнем совместительстве в трудовой книжке не было.

Ответ: Прежде всего, следует иметь в виду, что на основании ст. 66 ТК РФ сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку **по месту основной работы** на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. При этом данная запись производится исключительно на основании желания работника.

Поскольку по основному месту работы такой записи в трудовой книжке работника не было сделано, то в этом случае в трудовой книжке производится запись о приеме на работу на соответствующую должность в организации, где работник стал основным работником. Эта запись производится после записи об увольнении с основного места работы. А в результате того, что трудовые отношения с работником не прекращались с момента приема на работу в качестве внешнего совместителя, то при заполнении этой графы относительно даты приема на работу должна быть указана дата приема на работу по трудовому договору на условиях *совместительства*. При этом целесообразно после записи о приеме на работу на соответствующую должность, уточнить дополнительной записью: «С _____ по _____ работал (-ла) на условиях внешнего совместительства».

Обратите также внимание на то, что с 01.09.2021 г. введен в действие новый Порядок ведения и заполнения трудовых книжек., утв. приказом Минтруда России от 19.05.2021 N 320н (далее – «Порядок»). Согласно п. 11 раздела III Порядка: «Записи о приеме на работу по совместительству, о переводе и об увольнении **могут** вноситься в трудовую книжку как в хронологическом порядке, так и блоками (одновременно о приеме и увольнении) после увольнения из каждой организации на основании документа, содержащего сведения о приеме на работу и о прекращении данного трудового договора. При этом запись о работе по совместительству вносится также в тех случаях, когда работа по

совместительству имела место *до трудоустройства к работодателю, работа у которого для работника является основной*».

С другой стороны, все записи о работе в трудовой книжке работника имеют формальное значение, в частности, для приобретения им впоследствии страховой пенсии. Поскольку с 2001 г. страховой стаж работника - учитываемая при определении права на страховую пенсию и ее размера суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, за которые **начислялись и уплачивались** страховые взносы в Пенсионный фонд РФ (включая периоды, которые по закону включаются в страховой стаж) (см.: ст. 3, Гл. 3 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»). Поэтому, если записи в трудовой книжке не «подкрепляются» данными ПФР, то и правовые последствия будут негативными, даже если имеются соответствующие записи в трудовой книжке.

Вопрос: Срочный трудовой договор с директором школы заканчивает своё действие 20 числа 2022 года. Нужно заключить новый срочный на год? Как это сделать?

Ответ: Прежде всего, необходимо обратиться к ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в РФ». В п. 2 ч. 1 ст. 51 данного закона руководитель образовательной организации в соответствии с законодательством РФ и уставом образовательной организации назначается учредителем образовательной организации. Это положение касается именно руководителей средних образовательных организаций общего образования. Кроме того, кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель в данном случае проходят обязательную аттестацию. Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя государственной или муниципальной образовательной организации устанавливаются учредителями этих образовательных организаций (ч. 4 данной статьи закона).

На основании приказа Минпросвещения РФ от 14.12.2018 г. N 308 «Об утверждении порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя образовательной организации, подведомственной Министерству просвещения РФ» аттестация руководителей образовательных организаций проводится не менее одного раза в период срока действия трудового договора (п. 4).

Поэтому, если директор школы успешно прошел аттестацию и у него заканчивается действие срочного трудового договора, то его можно заключить вновь на определенный срок. Обратите внимание, что это производится путем прекращения предыдущего трудового договора и заключения нового (продление его действия еще на один год по действующему законодательству для данной категории работников не допускается).

Возможность заключения срочного трудового договора с директором школы соответствует ч. 2 ст. 59 ТК РФ, согласно которой *по соглашению сторон срочный трудовой договор* может заключаться: с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Длительность действия срочного трудового договора не может превышать 5-летний срок (см.: п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

О прекращении срочного трудового договора работник письменно уведомляется не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора (ч. 1 ст. 79 ТК РФ). После этого трудовой договор расторгается по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора) и заключается новый срочный трудовой договор.

Также имейте в виду, что срочный трудовой договор подлежит особому регулированию и его действие не прекращается простым истечением срока, на который он заключен. Поэтому, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, *условие о срочном характере* трудового договора *утрачивает силу* и трудовой договор *считается заключенным на неопределенный срок* (ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

1.2. Изменение условий трудового договора

Вопрос: Медсестра, работающая от медучреждения в детском саду, оформлена кастеляншей на 0,5 ставки. В трудовом договоре указана продолжительность рабочего времени 18 часов (село). Совмещение должностей? Правильно ли это?

Ответ: Нет, по Вашей информации, неправильно. Совмещение профессий и должностей означает, что в течение рабочего дня (в данном случае рабочего дня медсестры) работник (медсестра) выполняет не только свою работу, но и дополнительную работу (в вашем случае – работу кастелянши) за дополнительную оплату (см.: ст. 60.2 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается в соответствии с ч. 1 ст. 151 ТК РФ, - *по соглашению сторон трудового договора* с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Норма рабочего времени для работы кастелянши этом случае не устанавливается (т.е. 18 часов в неделю), поскольку выполнение обязанностей кастелянши осуществляется в рамках одного трудового договора. И медсестра не должна перерабатывать больше, чем установленная действующим законодательством норма рабочего времени для медицинских работников (при этом у медицинских работников действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: не свыше 39 часов в неделю).

При этом медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей (см.: Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа»).

Однако из Вашего вопроса следует, что медсестра, помимо работы собственно медсестрой, работает еще на 0,5 ставки кастеляншей – 18 часов в неделю. Следовательно, с ней заключен (должен быть заключен) еще один трудовой договор: трудовой договор по совместительству (в данном случае – внутреннему совместительству, т.е. у одного и того же работодателя). Совместительство в отличие от совмещения представляет собой – работу *по другому трудовому договору*, и работа по договору по совместительству осуществляется *за пределами работы по основному трудовому договору*. В этом случае медсестра должна отработать в качестве медсестры, а потом отработать кастеляншей – 18 часов в неделю в соответствии с установленным ей графиком работы. И за работу кастелянши она будет получать заработную плату в размере 0,5 ставки

(очевидно, что у кастелянши продолжительность рабочего времени установлена – 36 часов в неделю, т.к. 0,5 ставки получается – 18 часов). Так работать гораздо сложнее физически.

Но преимуществом будет являться то, что медсестра помимо ежегодного отпуска по основной работе, получит еще и отпуск по совместительству, который предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (см.: ст. 286 ТК РФ). Отпускные ей будут рассчитываться пропорционально отработанному времени, но продолжительность отпуска будет полной.

Но возможно осуществление обязанностей кастелянши предусмотреть в трудовом договоре по основной работе, т.е. оформить совмещение должностей с дополнительной оплатой. В этом случае медсестре необходимо будет заключить дополнительное соглашение к имеющемуся трудовому договору (трудовой договор с медсестрой). И установить в нем доплату к заработной плате медсестры за выполнение трудовой функции кастелянши в размере 0,5 ставки оклада кастелянши (или другой размер, о котором договорятся стороны). В этом случае дополнительно работать 18 часов в неделю будет не нужно. Она будет иметь право только на один ежегодный отпуск медсестры, но отпускные ей будут начисляться с учетом дополнительной работы.

Вопрос: Какой орган государственной власти правомочен издать постановление о реорганизации образовательного учреждения, необходимо ли участие в процессе реорганизации школы исполнительных органов местного самоуправления (в лице главы администрации муниципального образования) или представительных органов местного самоуправления (городская дума) в части принятия и оформления соответствующего решения, а также ответственности за принятое решение?

Ответ: Принятие решения о реорганизации юридического лица (в данном случае средней школы муниципального образования) осуществляется учредителем. В этой ситуации этот вопрос в компетенции Управления образования муниципального образования. При этом присоединение является одной из форм реорганизации юридического лица, при которой присоединяемое юридическое лицо прекращает свое существование, а его права и обязанности переходят к тому юридическому лицу, к которому осуществляется присоединение (см.: ст. ст. 57, 58 ГК

РФ). Согласно п. 4 ст. 57 ГК РФ при реорганизации юридического лица в форме *присоединения* к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

Тем не менее, сама по себе реорганизация (в том числе в форме присоединения) *не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками реорганизуемых юридических лиц* (ч. 5 ст. 75 ТК РФ). И в то же самое время – работники имеют право отказаться от продолжения работы, если организация-работодатель реорганизуется (ч. 6 ст. 75 ТК РФ). В этом случае трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо *ее реорганизацией*, с изменением типа государственного или муниципального учреждения).

Вопрос: Является ли необходимым уведомление работников о предстоящей реорганизации образовательного учреждения?

Ответ: К сожалению, действующее трудовое законодательство не содержит положений, обязывающих работодателя информировать работников о предстоящей реорганизации. Вместе с тем, в некоторых случаях суды обращают на это внимание и делают вывод о необходимости уведомления работников о проведении данной процедуры (см.: Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 20 августа 2013 г. по делу N 33-7062/2013). Поэтому можно сделать вывод о том, что незнание работника о проведении реорганизации *исключает возможность реализации его установленного законом права на прекращение работы в связи с указанным обстоятельством*, в связи с чем подобная позиция представляется не лишенной здравого смысла. По данной причине направление работникам уведомлений в связи с предстоящей реорганизацией представляется целесообразным. Но обязать работодателя это сделать в силу указанного выше (не установленной законом обязанности) не представляется возможным.

Вопрос: На какой период учитель, не имеющий сертификата о вакцинации от COVID-19 и справку-медотвод, может быть отстранен от работы? Какие в этом случае могут быть действия руководителя?

Ответ: Случаи, при которых работодатель **обязан** отстранить от работы (не допускать к работе) работников, установлены ст. 76 ТК РФ. Отстранение работников от работы в случаях, не предусмотренных этой статьей, не допускается.

При этом – обратите внимание – такого основания для отстранения от работы, как отсутствие профилактических прививок, сам текст ст. 76 ТК РФ не содержит. Вместе с тем, среди прочего, – статья 76 ТК РФ предписывает отстранять работников от работы в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Согласно п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ отсутствие профилактических прививок влечет отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. Перечень таких работ утвержден постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825 (среди работ, которые требуют обязательного проведения профилактических прививок упоминаются работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (п. 12)).

При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, главные государственные санитарные врачи по субъектам Российской Федерации и их заместители наделяются полномочиями выносить мотивированные постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям (подп.б п. й ст. 51 ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 N 52-ФЗ).

Что касается нашего региона, то в соответствии с Постановлением Заместителя Главного государственного санитарного врача по Ростовской области от 1 июля 2021 г. № 4 «Об обязательной иммунизации по эпидемическим показаниям против новой коронавирусной инфекции отдельных групп граждан» (с изм. от 8 октября 2021 г.) *всем работодателям* предписано обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемическим показаниям против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) отдельным категориям граждан, подлежащих **обязательной вакцинации** (за исключением лиц, имеющих медицинские

противопоказания). В частности, к ним (кто обязан пройти вакцинацию) относятся лица, работающие по трудовым или гражданско-правовым договорам в сфере образования (п. 1.1. Постановления).

Поэтому отстранение от работы учителя, отказывающегося от вакцинации, - *правомерно*. Что касается периода отстранения, то тут необходимо ориентироваться на ч. 2 ст. 76 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника *на весь период времени до устранения обстоятельств*, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иными словами, работодатель обязан отстранить работника, который отказался от вакцинации, на весь период эпидемического неблагополучия на соответствующей территории. При этом в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется (ч. 9 ст. 76 ТК РФ). Но уволить данного работника нельзя (такого основания увольнения действующее законодательство не предусматривает)

Если подобное отстранение от работы указанного учителя создает трудности с учебным процессом, то руководитель может перевести его (ее) на дистанционную работу (если это возможно по техническим возможностям (наличие сети Интернет, надлежаще оборудованные классы и т.д.). Либо возложить обязанности данного учителя на другого (если он (она) может выполнять данную работу (с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке совмещения (ст. 60.2 ТК РФ) на весь период эпидемиологической ситуации). Еще один вариант: можно принять на эту должность другого учителя по срочному договору (срок договора указать – на период отстранения учителя истории и обществознания до устранения ограничений, связанных с угрозой распространения коронавирусной инфекции на территории РО). Отмена ограничений будет являться основанием для истечения срока данного срочного трудового договора, а также – допуском к работе отстраненного от работы педагога.

Также рекомендуем Вам разъяснить отстраненному от работы педагогу, что весь период отстранения её от работы не будет включен в педагогический стаж, дающий право на досрочную пенсию по старости согласно п. 19 ст. 30 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях». Поскольку периоды *отстранения* от работы (недопущения к работе), если работник был отстранен в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (см. также: п. 9 постановления

Правительства РФ от 11.07.2002 № 516), *не включаются в страховой стаж* для возникновения права на досрочную пенсию по старости.

Вопрос: Период простоя (капитальный ремонт здания ДООУ) засчитывается ли в педагогический стаж педагогам, если работники в данный период получают 2/3 заработной платы? Обязан ли работодатель уведомить педагогов?

Ответ: К сожалению, данный период времени в специальный страховой стаж работников (педагогический стаж), дающий право на досрочную пенсию по старости согласно п. 19 ст. 30 ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ «О страховых пенсиях» не входит и не учитывается. Действующим законодательством обязанность предупреждать об этом работников не предусмотрена (см.: ст. 22 ТК РФ), если только иное не предусмотрено коллективным договором соответствующей образовательной организации или индивидуальными трудовыми договорами с работниками. Хотя такие действия со стороны работодателя представляются целесообразными.

Аргументы (обоснования): В настоящее время действует Постановление Правительства РФ от 11 июля 2002 г. N 516 «Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (далее – «Постановление № 516»). Правила, утвержденные данным постановлением Правительства РФ применяются при досрочном назначении страховой пенсии по старости в соответствии со статьями 30 и 31 ФЗ закона от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 16 июля 2014 г. N 665.

Так, согласно пункта 9. не включаются в периоды работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, периоды простоя (как по вине работодателя, так и по вине работника).

Вопрос: Может ли работать старшим воспитателем в ДООУ воспитатель, имеющий стаж работы 5 лет, который в данное время обучается на 2 курсе педагогического института?

Ответ: К сожалению, лицо, которое учится на 2-м курсе пединститута не вправе до окончания 2-го курса работать воспитателем в ДООУ.

Аргументы (обоснование): По общему правилу, согласно ч. 1 ст. 46 ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 273-ФЗ) – право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие *среднее профессиональное* или *высшее образование* и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в *квалификационных справочниках*, и (или) *профессиональным стандартам*, если иное не установлено данным федеральным законом.

Так, на основании Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»² установлены следующие требования к квалификации воспитателя: *высшее профессиональное образование* или *среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»* **без предъявления требований к стажу работы** либо *высшее профессиональное образование* или *среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»* **без предъявления требований к стажу работы.**

Для старшего воспитателя - *высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика»* **и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет.**

В свою очередь, в соответствии с **профессиональным стандартом** установлены следующие квалификационные требования к образованию и обучению по должности «воспитатель»:

- *высшее образование* или *среднее профессиональное образование* в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» **либо** *высшее образование* или *среднее профессиональное образование* и *дополнительное профессиональное образование* по направлению деятельности в образовательной

² См.: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования».

организации. *Требования к опыту практической работы – не предъявляются.*³

Вместе с тем, есть исключения из этого правила. Они установлены ст. 46 ФЗ № 273-ФЗ. Заключаются эти исключения в следующем:

- лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию **не менее чем за три года обучения**, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам (ч. 3 ст. 46 данного закона);

- к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию **не менее чем за два года обучения**.

Более того, в ч. 5 ст. 46 ФЗ № 273-ФЗ **порядок** допуска указанных выше лиц к занятию педагогической деятельностью устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Этот **порядок** был утвержден приказом Минпросвещения России от 18.09.2020 № 508, где были продублированы вышеуказанные требования.⁴

Вывод: Если лицо привлекается к работе воспитателем в группы по основным общеобразовательным программам, то он (она) может быть студентом, проучившимся не менее 3-х лет, а если по дополнительным

³ См.: Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

⁴ См.: п. 2 указанного Приказа Минпросвещения РФ «Об утверждении Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам».

общеобразовательным программам – не менее 2-х лет. Однако в Вашем вопросе имеется информация, что с момента обучения прошло менее 2-х лет (еще обучается на втором курсе педагогического института). Следовательно, возможно заключение трудового договора с работником, принимаемым на работу воспитателем (старшим воспитателем) *только после завершения обучения на 2-ом курсе* педагогического института, если такой работник работает по дополнительным общеобразовательным программам. А если по основным – то только по окончании 3-го курса.

1.3. Прекращение трудового договора

Вопрос: Каковы сроки уведомления при реорганизации организации и при сокращении работников?

Ответ: Законодательством не установлены какие-либо сроки о предупреждении работников о предстоящей реорганизации, хотя это было бы весьма полезным.

Сама по себе реорганизация 2-х школ (путем присоединения одной к другой) может повлечь за собой необходимость сокращения численности или штата работников в связи с изменением производственных потребностей, организационной структуры и по иным причинам. В этом случае трудовые договоры с сокращаемыми работниками могут быть расторгнуты в соответствии с положениями п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Решение о сокращении численности или штата сотрудников может быть принято как до завершения реорганизации, так и после. При этом необходимо соблюсти процедуру сокращения и предоставить работникам гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом РФ. Но при этом важно иметь в виду, что, если присоединяемая организация инициировала процедуру сокращения, но не успела ее завершить в связи с окончанием процедуры реорганизации, произвести увольнение работников может юридическое лицо, к которому была присоединена организация, поскольку к нему переходят все права и обязанности присоединенного юридического лица (п. 2 ст. 58 ГК РФ). Как указывалось выше, реорганизация юридического лица в форме присоединения считается

завершенной с момента внесения в ЕГРЮЛ записи о прекращении деятельности последнего из присоединенных юридических лиц (см.: п. 4 ст. 57 ГК РФ, п. 5 ст. 16 ФЗ от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»). А согласно п. 3 ст. 49 ГК РФ – правоспособность юридического лица, т.е. его способность приобретать права и нести обязанности, прекращается в момент внесения записи о его исключении из ЕГРЮЛ.

Если в результате реорганизации отдельным работникам не нашлось места в реорганизованном муниципальном образовательном, работодатель вправе начать процедуру сокращения численности работников с предоставлением им гарантий и компенсаций, предусмотренных ч. 3 ст. 81, статьями 178-180 ТК РФ. Это в том случае, если реорганизация завершена и в ЕГРЮЛ внесена запись об исключении одной из школ из реестра. Если же на момент Вашего вопроса, присоединяемая школа еще функционирует, то работодатель в лице директора школы вправе принять решение о сокращении численности работников. Однако в данном случае, как в первом, так и во втором случае должны быть внесены изменения в штатное расписание. Только после этого возможна процедура уведомления о сокращении тех работников, которые подлежат сокращению.

О предстоящем сокращении (увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации) работники предупреждаются работодателем **персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения**. Это предусмотрено ч. 2 ст. 178 ТК РФ. Никаких исключений в данной ситуации не устанавливается.

Вопрос: Какова процедура и сроки ознакомления о сокращении численности или штата в случае нахождения работников в трудовом отпуске?

Ответ: Срок уведомления работника об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации начинается течь **со дня фактического получения им указанного уведомления**. Если работник получит уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата организации позже, чем за два месяца до увольнения, то это будет нарушением действующих норм трудового законодательства. Поэтому пока работники не получат письменные уведомления и не ознакомятся (письменно) с ними, увольнение их с работы по данному основанию недопустимо с учетом

срока действия уведомления. Выходить из отпуска с целью получения уведомления о предстоящем сокращении, – работники не обязаны.

Вопрос: В случае отсутствия уведомлений о сокращении, каковы действия работников по защите нарушенных прав?

Ответ: В случае отсутствия уведомлений работники не могут быть уволены по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штатов). Кроме того, помимо уведомления о предстоящем сокращении численности или штатов работников, необходимо учитывать требования ч. 3 ст. 81 ТК РФ. Так, согласно данной норме увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Также необходимо учитывать положения ч. 1 и ч. 2 ст. 82 ТК РФ (об обязательном информировании выборного органа первичной профсоюзной организации не менее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; и об учете мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ). Если их все же уволят без соблюдения требований, установленных законодательством, то это будет основанием для признания увольнения незаконным.

Полагаю, что в данном случае пусть работники, находящиеся в ежегодных отпусках, спокойно отдыхают, пока не придет время выйти на работу, если работодатель (новый или «старый») не предпринимает никаких действий. Вызывать на работу для того, чтобы вручить им уведомления, он не вправе, поскольку согласно ч. 2 ст. 125 ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (поэтому даже для вручения уведомлений и посещение места работы требуется согласие работника). Если же данные работники добровольно явятся для получения уведомлений, то это не будет препятствием для их увольнения в связи с

истечение срока предупреждения (при соблюдении всех указанных выше гарантий), если их отпуск завершится.

Что касается способов защиты трудовых прав работников, то действующим законодательством предусмотрена следующие способы, которые возможны в данной конкретной ситуации:

- Обращение в органы Рострудинспекции;
- Судебная защита (целесообразно в случае увольнения без соблюдения установленной законом процедуры, в число которых входит и отсутствие персонального уведомления о предстоящем увольнении).

Что касается защиты трудовых прав профсоюзами, то в данном случае выборному профсоюзному органу целесообразно воспользоваться положениями ст. 370 ТК РФ. Так, в соответствии с ч. 1 данной статьи профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями **трудового законодательства** и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Поэтому в данном случае, руководствуясь положениями ч. 1 ст. 370 ТК РФ выборный орган профорганизации может обратиться к работодателю (в лице соответствующего руководителя) с письменным требованием об устранении выявленных нарушений закона. При этом работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ч. 2 ст. 370 ТК РФ).

Вопрос: Прошу Вас разъяснить порядок увольнения работника в связи со сложившейся ситуацией:

Гражданка **Т.** обратилась в бухгалтерию средней школы (далее – «школа») (*не работник школы*) с просьбой принять заявление работника школы **Е.** на предоставление очередного трудового отпуска с последующим увольнением. Гражданка **Т.** представилась законным представителем работника **Е.** и предоставила доверенность на представление прав и интересов работника **Е.** Копия доверенности и заявление было передано директору школы для ознакомления и установления возможности принятия данного заявления, так как заявление было написано разными почерками и цветами чернил. Отказа в приеме заявления гражданке **Т.** не было. Во время беседы в кабинете директора в

присутствии свидетелей гражданка Т. разговаривала грубо и угрожала жалобами во все вышестоящие инстанции. Вела себя неадекватно. На рабочем месте работник школы Е. отсутствует, общаться с представителями администрации школы отказывается. Подал жалобу в прокуратуру, что ему не дают отпуск и не увольняют. Заявления об увольнении работник школы Е. не подавал, объяснительной от него об отсутствии на рабочем месте и его причинах – нет. В отпуске в этом году уже был.

Ответ: В ходе анализа Вашего обращения мы пришли к следующим выводам:

1. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Данный порядок установлен ст. 123 ТК РФ. Согласно ч.1 ст.123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с **графиком отпусков**. Он утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2-е недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Это означает, что работник *должен* идти в ежегодный оплачиваемый отпуск строго по графику. В исключительных случаях такой отпуск предоставляется работникам по их желанию в удобное для них время. Однако перечень таких лиц устанавливается только ТК РФ и иными федеральными законами. Например, в соответствии с ч. 4 ст. 123 по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. Таким же правом наделены также «Почетные доноры России» (см.: п. 1 ч. 1 ст. 23 ФЗ от 20.07.2012 N 125-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О донорстве крови и ее компонентов») и целый ряд других. А на основании ч. 4 ст. 122 ТК РФ отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с *очередностью* предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, *установленной у данного работодателя*.

В Вашем случае работник Е. уже воспользовался своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск. Поэтому работодатель вправе отказать ему в предоставлении данного отпуска, сообщив ему, что в текущем году он права на ежегодный отпуск не имеет. Это сделать необходимо письменно (в связи с отсутствием работника Е. на рабочем месте),

отправив ему соответствующее письмо по почте **заказной корреспонденцией**.

Более того, следует иметь в виду, что график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, и по действующему законодательству *заявление на отпуск при утвержденном графике отпусков работник писать не обязан*. Наоборот, работодатель *обязан* известить работника о времени начала отпуска **под роспись не позднее чем за две недели до его начала** (см.: ч. 2-3 ст.123 ТК РФ).

2. Передача заявления об отпуске представителем работника. Отношения между работником и работодателем регулируются согласно ст. 5 ТК РФ трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Положения же о доверенности в области трудовых правоотношений, как правило, не применяются. Более того, в силу ст. 15 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем носят *личный характер*, что вытекает из особенностей, возникающих между ними правовой связи.

Если заявление написано собственноручно работником **Е.** (что вытекает из вашего вопроса), то руководителю школы следует отказать ему в отпуске в порядке, указанном выше (см.: п. 1 настоящей юридической консультации).

Что касается доверенности, выданной на имя гражданки **Т.** (не являющейся работником школы): то в данном случае она должна была представить *нотариально заверенную* доверенность от поручителя (в данном случае – от работника **Е.**). Это вытекает из общих положений, установленных для правил выдачи доверенности, что обусловлено тем, что ТК РФ не устанавливает порядка передачи заявлений работника по доверенности. Поэтому в этом случае должны применяться общие правила (ст. 185-189 ГК РФ). В частности, в соответствии с ч. 3 ст. 185.1 ГК РФ доверенность на получение *заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями, на получение вознаграждения авторов и изобретателей, пенсий, пособий и стипендий или на получение корреспонденции*, за исключением ценной корреспонденции, *может быть* удостоверена организацией, в которой доверитель работает или учится, и администрацией стационарного лечебного учреждения, в котором он находится на излечении. Такая доверенность удостоверяется бесплатно. Следовательно, в данном случае требуется нотариально удостоверенная доверенность. Однако и предоставление такой доверенности не умаляет

права работодателя *не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику, который просит его предоставить вне утвержденного графика отпусков.*

3. Как уволить работника в данной ситуации.

3.1. Сразу отметим, что увольнять сотрудника за прогул до его появления на работе обычно не рекомендуется. Поскольку всегда есть вероятность, что причины его отсутствия окажутся уважительными, а сотрудник не имел возможности сообщить о них работодателю (например, длительная тяжелая болезнь).

3.2. *Последовательность действий работодателя:*

- работодателю необходимо зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте. Для этого в первый же день отсутствия работника следует составить соответствующий акт. Составляется он в произвольной форме и подписывается двумя-тремя свидетелями. В случае отсутствия работника на рабочем месте не один день (как в Вашем вопросе), имеет смысл составлять такие акты ежедневно в течение всего периода отсутствия на случай, если какие-либо из дней окажутся за рамками представленного впоследствии работником документа, объясняющего уважительность причин неявки на рабочее место. Факт отсутствия работника также следует зафиксировать в **табеле учета рабочего времени и это время не оплачивать ему;**

- до применения к работнику соответствующей меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения (это один из видов дисциплинарного взыскания) работодатель **обязан** получить от него *письменное объяснение* (см.: ст.193 ТК РФ). При этом ТК РФ не устанавливает перечня способов, которыми работодатель может затребовать письменное объяснение (при личной встрече, которая не обязательно должна проходить в месте работы, или посредством направления письма, телеграммы). Соответственно, работодатель вправе использовать любой удобный ему способ. Тем самым, он сможет позднее (например, при возможном судебном рассмотрении) подтвердить сам факт направления такого требования;

- согласно ч. 1 ст.193 ТК РФ, работнику для объяснения причин своего отсутствия предоставляется *как минимум два рабочих дня* с момента их затребования, поэтому работодателю необходимо предложить работнику явиться и дать объяснение в течение двух рабочих дней с момента получения такого требования. Поэтому, если прошло два рабочих

дня и более, с момента затребования объяснений, а объяснение работником не представлено, то составляется *соответствующий акт*. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, то есть для увольнения (см.: ч. 2 ст. 193 ТК РФ). При этом *работодатель должен располагать доказательствами, что работник получил требование работодателя*. Так, если, например, почтовое отправление возвращено отправителю по любой причине, его отправку нельзя считать надлежащим затребованием письменного объяснения. В подобной ситуации увольнять сотрудника за прогул не рекомендуется. Работодатель в период отсутствия работника может периодически обращаться к нему (в том числе посредством направления почтового отправления) с требованием о даче объяснений, ожидая, когда работник лично распишется в уведомлении;

- в целях предстоящего увольнения отсутствующего длительное время работника, в т.ч. от которого невозможно получить объяснительную относительно своего невыхода на работу, работодателю следует действовать в следующем порядке:

а) направить работнику требование о даче письменных разъяснений причин отсутствия на рабочем месте;

б) написать заявление о розыске в полицию;

в) подать заявление в суд о признании пропавшего работника безвестно отсутствующим;

г) и только после вынесения судом решения о признании работника безвестно отсутствующим расторгнуть трудовой договор.

д) в случае, если работник все же найдется, работодателю необходимо действовать в следующем порядке:

- затребовать от работника письменное объяснение;

- если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составить соответствующий акт об отказе от дачи объяснений;

- составить приказ о привлечении к взысканию за дисциплинарный проступок в виде увольнения согласно подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- внести запись в трудовую книжку и выдать ее работнику.

Вместе с тем в судебной практике имеется позиция, согласно которой даже факт отсутствия работника по месту регистрации и, в связи с этим, неполучение им почтовой корреспонденции **не свидетельствуют о ненадлежащем уведомлении** о необходимости представить объяснения по

факту совершенных прогулов в силу того, что работник сведений о смене места жительства работодателю не предоставлял. В связи с этим суды приходили к выводу о соблюдении работодателем порядка увольнения за прогул (см., например: определение Московского областного суда от 11.12.2012 по делу № 33-26211/2012, решение Борисоглебского городского суда Воронежской области от 22.11.2012 по делу № 2-1668/2012 и др.). Уклонение от получения письменного уведомления работодателя будет свидетельствовать *о злоупотреблении работником своими правами*. Так, следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип *недопустимости злоупотребления правом*, в том числе и *со стороны работников*. В частности, *недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы* либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. В этой связи при установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае *работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника*.⁵

3.3. Важные обстоятельства, которые следует учитывать: при принятии решения об увольнении работника за прогул *при отсутствии*

⁵ См.: п. 27 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Далее – «**Постановление № 2**».

доказательств получения требования о предоставлении объяснений, факт возврата соответствующих почтовых отправлений следует зафиксировать в журнале входящей корреспонденции (если объяснение затребовано посредством направления работнику письма или телеграммы) и составить акт о невозможности получения письменных объяснений от этого работника, в котором отражается факт затребования объяснений (письмом, телеграммой, при личной встрече) работника и его неявки для дачи объяснений. Акт составляется в произвольной форме в присутствии не менее двух свидетелей.

Далее на основании акта об отсутствии на рабочем месте, акта о невозможности получения письменных объяснений от работника (акта о непредоставлении им объяснения) работодателем работодатель издает приказ (распоряжение) об увольнении. Датой приказа об увольнении должна быть **дата его фактического издания в пределах сроков применения дисциплинарного взыскания, установленных ст.193 ТК РФ, а датой увольнения будет являться последний день работы либо последний день периода, в течение которого за работником по действующему законодательству сохраняется место работы** (например, ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).

При применении дисциплинарных взысканий необходимо также соблюсти *срок со дня обнаружения и срок со дня совершения проступка*. В соответствии с ч. 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание, в том числе и в виде увольнения, 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. *Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий (см.: п.34 Постановления № 2)*. А так как дисциплинарным проступком является виновное нарушение работником своих трудовых обязанностей, днем обнаружения проступка следует считать не день, когда работодателю стало известно о самом факте нарушения, а день, когда у работодателя появились основания считать конкретного работника виновным в данном нарушении. **Важно:** В судебной практике встречаются следующие выводы - в случае совершения работником длительного прогула месячный срок для обнаружения

проступка следует исчислять с последнего дня прогула, а не с первого (см., например: определение Рязанского областного суда от 25.04.2007 № 33-580 и др.).

Заключительным этапом процедуры наложения дисциплинарного взыскания является издание соответствующего приказа. При увольнении за прогул приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности будет сам приказ (распоряжение) об увольнении, составленный по форме, обычно используемой работодателем для оформления прекращения трудовых отношений. На основании ч. 6. ст. 193 ТК РФ приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора не представляется возможным довести до сведения работника, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (ст. 84.1 ТК РФ). На основании приказа об увольнении делается запись в трудовую книжку работника.

Главный вопрос, который возникает при оформлении приказа об увольнении за длительный прогул, – это дата прекращения трудовых отношений. Проблема заключается в том, что согласно ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является *последний день работы работника*, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Руководствуясь данной нормой, днем увольнения следует указывать *последний день работы*, то есть день, предшествующий первому дню прогула. Поэтому считаем, что нужно указывать в приказе датой прекращения трудовых отношений последний день работы сотрудника, что по крайней мере будет находиться в соответствии с положениями ч. 3 и ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ. Эта точка зрения поддерживается и Федеральной службой по труду и занятости (Роструд России). Так, на основании письма Роструда России от 11.06.2006 г. № 1074-6-1: «Одним из оснований увольнения за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) может быть оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор как на неопределенный, так и на определенный срок. По общему правилу во всех случаях днем увольнения работника является *последний день его работы*. При увольнении за прогул работника днем его

увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула». Подтверждение верности этой позиции также содержится в ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Таким образом, законодатель указывает на то, что при увольнении за прогул последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений.

Трудовую книжку необходимо отдать работнику в день оформления увольнения. В случае, когда сделать это не представляется возможным, необходимо направить по месту жительства работника (известному работодателю) уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте (см.: ст. 84.1 ТК РФ). В этом же письме можно отправить копию приказа об увольнении. Направлять такие документы нужно **ценным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении**. Со дня направления такого уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений.

В день увольнения работодатель также обязан произвести с работником полный расчет, в том числе выплатить компенсацию за все неиспользованные отпуска, если она полагается в соответствии с расчетом (см.: ст. 127 ТК РФ). Согласно ст. 140 ТК РФ установлено, что выплата *всех сумм*, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены **не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете**. В том случае, если оплата труда производится из кассы наличными деньгами, в уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой вносится пункт о необходимости прийти за окончательным расчетом. В случае безналичного расчета денежные средства, причитающиеся работнику, перечисляются ему на банковскую карту.

И последнее: При возникновении спора о правомерности увольнения дать окончательную оценку может **только суд с учетом конкретных обстоятельств дела.**

Вопрос: Воспитатель ушел в отпуск по уходу за ребенком в сентябре. На это место принят другой воспитатель, с которым заключен *срочный* трудовой договор *на время отпуска основного работника.* Этот, вновь принятый воспитатель, также ушел в отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет с марта 2021 г. по июнь 2022г.

Основной воспитатель написал *заявление о выходе* из отпуска по уходу за ребенком в феврале 2022 года. Какова процедура расторжения *срочного* трудового договора с тем сотрудником, который был принят временно, и который сам находится в настоящее время в декретном отпуске?

Ответ: Уволить работницу, которая была принята на время отсутствия основного работника, следует в день выхода основной работницы на работу. Так, согласно ч. 3 ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Аргументы (обоснования): В соответствии с ч. 1 ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ч. 4 ст. 256 ТК РФ). Как установлено ч. 2 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы. А в силу ч. 3 ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Более того, нахождение временного работника в отпуске по уходу за ребенком, в том числе и наличие у него ребенка в возрасте до трех лет, не является препятствием для прекращения срочного трудового договора в связи с выходом на работу основного работника. Это обусловлено тем, что положения ч. 6 ст. 81 ТК РФ о запрете увольнения работника в период его пребывания в отпуске, включая положения ст. 261 ТК РФ о запрете расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, распространяются *только на случаи увольнения работника по инициативе работодателя.*

Поэтому истечение срока трудового договора является *самостоятельным основанием увольнения*, которое предусмотрено п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, как и расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), а также другие основания, установленные ст. 77 ТК РФ.

Следовательно, в рассматриваемой ситуации расторжение трудового договора с временной работницей по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в том числе с временным работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком) в связи с выходом из отпуска по уходу за ребенком основного работника будет являться правомерным. При этом законодательство устанавливает, что событием, прекращающим срочный трудовой договор, является выход на работу основного работника. Последним днем срока действия трудового договора и днем увольнения временной работницы должен быть именно *день выхода основного работника на работу*.

1.4. Специфика функциональных прав и обязанностей педагогического работника

Вопрос: Обязан ли учитель начальных классов приходить к своим ученикам для ознакомления с семьей и условиями жизни ребенка?

Ответ: Такой безусловной обязанности у учителя начальных классов нет.

Аргументы (обоснование). Права и обязанности педагогического работника установлены, прежде всего, статьями 47-48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Их конкретизация определяется соответствующими должностными инструкциями и трудовыми договорами с учетом положений ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011).

Основанием для проведения обследования места жительства учеников являются поступившие в органы опеки, образовательные организации (которым органы опеки передали часть своих полномочий и др. организации), устные или письменные обращения юридических и физических лиц **об отсутствии родительского попечения** (подробнее см.:

Приказ Минпросвещения России от 10.01.2019 N 4 (ред. от 04.10.2021 с приложениями) "О реализации отдельных вопросов осуществления опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан").

Поэтому проведение обследования жилищных условий детей осуществляется только с учетом указанного Приказа Минпросвещения, а также с учетом ч. 1 ст. 122 Семейного кодекса РФ в отношении детей, лишенных родительского попечения по соответствующим обстоятельствам. Кроме того, следует иметь в виду, что согласно ст. 25 Конституции РФ жилище неприкосновенно. Никто не вправе проникать в жилище против воли проживающих в нем лиц иначе как в случаях, установленных федеральным законом,⁶ или на основании судебного решения. Поэтому вполне может иметь место ситуация, когда родители просто не захотят пускать учителя в место проживания ученика. Но если родители не возражают, можно посещать место жительства учеников, но правовых последствий, согласно указанным выше нормативно правовым актам, такие посещения и встречи иметь не будут.

Более того, взаимодействие с родителями учеников можно осуществлять не только по месту жительства ученика в обычной ситуации, а, например, в школе – на родительских собраниях и в ходе личных встреч на территории школы.

Вопрос: Имеет ли право руководство техникума поручить ведение классного руководства педагогическим работникам, не ведущим учебные занятия – социальному педагогу, педагогу организатору, с их письменного согласия?

Ответ: Строго руководствуясь положениями Разъяснений Министерства Просвещения РФ от 3 сентября 2021 г. «Об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения» (далее по тексту – «Разъяснения») этого сделать нельзя. Это вытекает из содержания п. 8 Разъяснений. Согласно данному пункту: «В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться

⁶ В число законов, на основании которых возможно проникновение в жилище против воли собственников (проживающих в нем лиц) ФЗ «Об образовании в РФ» не входит.

преподавателями из числа руководителей и других работников организаций СПО, **ведущих в них учебные занятия**».

Но при этом - при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам (п. 7 Разъяснений).

В связи с этим, формально **не разрешается** осуществлять классное руководство (кураторство) тем педагогическим работникам, которые **не ведут учебные занятия** в группах СПО.

Вопрос: В каких организационно-распорядительных документах указано на необходимость привлечения Следственным комитетом сотрудников образовательных организаций (учителей, педагогов-психологов и других специалистов) к следственным мероприятиям с участием несовершеннолетних детей в рабочее и нерабочее время, на каких основаниях и на каких условиях? На какой промежуток времени может сотрудник следственного комитета задерживать на следственном мероприятии специалистов?

Ответ: В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 7 ФЗ от 28 декабря 2010 г. N 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» (далее – «ФЗ о Следственном комитете») сотрудник Следственного комитета при осуществлении процессуальных полномочий, возложенных на него уголовно-процессуальным законодательством РФ вправе требовать от руководителей и других должностных лиц органов, предприятий, учреждений и организаций предоставления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений, *выделения специалистов для выяснения возникших в ходе проверки сообщения о преступлении и проведения предварительного расследования* вопросов. Это касается, в том числе и проведения следственных действий с участием несовершеннолетних. Более того, согласно ч. 2 указанной статьи требования (запросы, поручения) сотрудника Следственного комитета, предъявленные (направленные, данные) при проверке сообщения о преступлении, проведении предварительного расследования *или осуществлении других полномочий*, **обязательны для исполнения всеми**

предприятиями, учреждениями, *организациями, должностными и иными лицами незамедлительно* или **в указанный в требовании** (запросе, поручении) **срок. Срок (промежуток времени) участия педагога в соответствующем следственном мероприятии фиксируется в протоколе конкретного следственного действия.**

Вопрос: Какова форма «привлечения» к следственным мероприятиям с участием несовершеннолетних детей в рабочее и нерабочее время? (письменная, устная, по телефону...)?

Ответ: Требование о выделении специалиста может быть устным либо письменным. Данные специалистом консультации и разъяснения оформляются его объяснением или справкой, если проводится проверка сообщения о преступлении, либо протоколом допроса или заключением специалиста, если производится предварительное расследование. Факт участия специалиста в следственном действии и оказанная им помощь отражаются в протоколе этого следственного действия.

Вопрос: Имеет ли право сотрудник Следственного комитета привлечь к следственным мероприятиям с участием несовершеннолетних детей, – учителей, педагогов-психологов и других специалистов образовательной организации без договора о сотрудничестве с образовательной организацией?

Ответ: Да, как указывалось выше, привлечение к следственным мероприятиям педагогов-психологов и других специалистов, необходимых для проведения соответствующего следственного мероприятия установлен прямым установлением федерального закона. Поэтому нет никакой необходимости Следственному комитету заключать соответствующий договор о сотрудничестве с образовательной организацией.

Вопрос: Каким образом будет производиться оплата труда сотруднику, привлеченному к следственному действию и сотруднику, который его замещает, если нет на это распорядительного документа? Может ли учитель, педагог-психолог покинуть рабочее место во время образовательного процесса? (вызвали с урока - телефонный звонок из Следственного комитета)?

Ответ: Согласно ч. 1 ст. 170 ТК РФ работодатель обязан освобождать работника от работы *с сохранением за ним места работы (должности)* на

время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными **федеральными законами** эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Государственный орган, который привлек работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивает работнику за время исполнения этих обязанностей *компенсацию* в размере, определенном не только ТК РФ, но и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 2 ст. 170 ТК РФ). ТК РФ не устанавливает выплату компенсации в данном случае. Поэтому оплата труда специалиста – педагогического работника, привлеченного следственным комитетом для проведения следственных действий, должна осуществляться на основании постановления следователя, разового договора с физическим лицом из федерального бюджета на основании заявок на дополнительное финансирование, направляемых для рассмотрения и согласования. Это регулируется соответствующими нормативными правовыми актами уголовно-процессуального законодательства. Например, процессуальными издержками в данном случае являются связанные с производством по уголовному делу расходы, которые возмещаются за счет средств **федерального бюджета** (п. 9 ч. 2 ст. 131 УПК РФ). К таким расходам, понесенным в ходе производства по уголовному делу, относятся, в том числе, расходы, непосредственно связанные с собиранием и исследованием доказательств и предусмотренные УПК РФ (например, расходы, связанные с участием педагога, психолога и иных лиц в производстве следственных действий). Процедура их оформления осуществляется сотрудником Следственного комитета в данной ситуации.

Что касается сохранения заработной платы педагогического работника в *образовательной организации*, то за период его отсутствия (время следственного мероприятия (действия)) за работником сохраняется **не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада)**, *рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени* (неисполнение должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника в соответствии с ч. 2 ст. 149 ТК РФ), если специалист привлекался в рабочее время.

Учитель покидает свое рабочее место на основании распоряжения работодателя, который выполняет свою обязанность в ответ на требование сотрудника следственного комитета, которое он должен выполнить в силу п. п. 3 ч. 1 ст. 7 ФЗ о Следственном комитете.

Что касается работника, который будет выполнять педагогическую работу за период отсутствия педагога, который вызван в Следственный комитет для принятия участия в следственных мероприятиях, то в данном случае:

- во-первых, необходимо получить его письменное согласие;
- во-вторых, оплатить дополнительную работу в порядке ч. 2 ст. 151 ТК РФ, согласно которой размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Если же в данном случае выполнение обязанностей отсутствующего работника превышает в общей сложности норму рабочего времени, установленную для педагогических работников (см.: ст. 333 ТК РФ), то я полагаю, что она должна быть оплачена, как сверхурочная работа по правилам, установленным ч. 1 ст. 152 ТК РФ.

Вопрос: Имеет ли право заведующий Отделом образования направить для участия в следственном мероприятии с участием несовершеннолетних в рабочее и нерабочее время сотрудников образовательных организаций (учителей, педагогов-психологов и других специалистов), если он не заключал с ними трудовой договор?

Ответ: Да, имеет. Это обусловлено тем, что руководитель Отдела образования также обязан выполнить требование сотрудника Следственного комитета, как должностное лицо любых органов, выполнять требования сотрудника Следственного комитета о выделении специалистов для выяснения вопросов, возникших в ходе *проведения предварительного расследования*. Поэтому в силу данной обязанности данное должностное лицо дает распоряжение руководителю соответствующей образовательной организации предоставить необходимого специалиста для участия в следственных действиях (п. 1 и п. 3 ч. 1 ст. 7 ФЗ о Следственном комитете).

1.5. *Аттестация работников*

Вопрос: Имеет ли право зав. Отдела образования района не допускать к аттестации работника? В 2019 году работник аттестовался на 1 кв. категорию, сейчас хочет на высшую.

Ответ: Нет, не имеет права зав. РОО не допускать педагогического работника к аттестации на более высокую квалификационную категорию.

Аргументы (обоснования): В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (с изм., внесенными приказом Министерства просвещения РФ от 23 декабря 2020 г. N 767) (далее – «Порядок») аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится **по их желанию**. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (см.: п. 24 Порядка). А в соответствии с п. 42 Порядка – при принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия. Это подтверждает, что подать заявление о прохождении аттестации на установление высшей квалификационной категории можно и до истечения 5-летнего срока установления первой квалификационной категории.

В соответствии с п. 27 Порядке аттестация педагогических работников проводится **на основании их заявлений**, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет". При этом в заявлении о проведении аттестации педагогические работники указывают **квалификационные категории и должности**, по которым они **желают** пройти аттестацию (п. 28 Порядка). Кроме того, заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками **независимо от продолжительности работы в организации**, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком (п. 29 Порядка)

Однако имеется одно исключение: заявление о проведении аттестации в целях установления **высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые**,

подаются педагогическими работниками не ранее чем *через два года* после установления по этой должности первой квалификационной категории (п. 30 Порядка). Несмотря на то, что Вы не уточнили на какую должность желаете аттестоваться, с момента прежней аттестации уже явно прошло 2-а года, поэтому данное ограничение конкретно Вас не касается.

Более того, аттестационная комиссия не вправе (включая руководителя РОО – из вашего вопроса - непонятно, какие отношения данный руководитель имеет к данной комиссии) отказать в приеме заявления. В её полномочия на этапе рассмотрения поданного заявления входит принятие следующих решений:

а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;

б) осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.

На основании изложенного, отказ в приеме заявления об установлении квалификационной категории неправомерен.

1.6. Рабочее время

Вопрос: в Приказе № 1601 в разделе 7 для учителя верхний предел не установлен рабочего времени. Проверяющий орган выписывает штрафы у кого свыше 36 часов. Как понимать тогда этот приказ? Мы всегда считали, что учитель может вести и 40 часов согласно этому приказу.

Ответ: Очевидно, Вы ссылаетесь на приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – «Приказ № 1601»).

Учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), устанавливается норма часов *учебной (преподавательской) работы* (далее – «учебная работа») **18 часов в**

неделю за ставку заработной платы (п. 2 8.1 Приложения № 1 к Приказу № 1601).

Приведенная норма времени установлена только для выполнения учителем *педагогической работы, связанной с учебной работой*, которая выражается в фактическом объеме учебной нагрузки, которая, в свою очередь, оговаривается в трудовом договоре учителя (см.: ч. 6 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»; п. 2.1. Приложения к приказу Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536), пункты 1.1., 1.4 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, утв. Приказом № 1601). Иную педагогическую работу, не связанную непосредственно с преподаванием, учитель осуществляет в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (п. 2.1. Приказа № 536).

Норма часов учебной работы является расчетной величиной для исчисления учителю заработной платы за месяц с учетом установленного образовательной организацией объема учебной нагрузки в неделю (в год) (п. 3 Примечаний к Приложению № 1 к Приказу № 1601). За учебную работу, выполняемую учителем с его письменного согласия *сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы*, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы *пропорционально фактически определенному объему учебной работы* (п. 4 Примечаний к Приложению № 1 к Приказу № 1601)

Соответственно, установленный трудовым договором учителя объем его учебной работы может быть больше установленной для него 18-часовой нормы *учебной работы* за ставку заработной платы (например, 27 часов или более) (см., в частности, письмо Минобрнауки РФ от 15.10.2015 № 08-ПГ-МОН-37849). Поэтому фактический объем *учебной нагрузки* устанавливает работодатель. Как указывалось выше, соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (ч. 6 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Но в данном случае следует иметь в виду, что для педагогических работников установлена 36-часовая рабочая неделя (ст. 333 ТК РФ), перераспределение рабочего времени учителя посредством увеличения его объема учебной нагрузки производится именно в этих пределах, т.е. в пределах 36 часов (об этом также см.: письмо Минтруда РФ от 05.09.2017 № 14-2/ООГ-6849).

Поэтому работа за пределами 36 часов может осуществляться в рамках внутреннего совместительства или при привлечении работника к сверхурочной работе.

Кроме того, следует иметь в виду, что Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» для педагогических работников *не считаются совместительством и не требуют* заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях *почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год (подп. в) п. 2* данного Постановления). Фактически данная почасовая работа оформляется договором, который носит гражданско-правовой характер и в этом случае пределы, установленные ст. 333 ТК РФ (не свыше 36 часов в неделю), не применяются. Поскольку в данном случае возникают гражданско-правовые отношения, а не трудовые.

Поэтому необходимо конкретно разобраться: по поводу какого превышения нормы рабочего времени педагогических работников имеются претензии у выписывающего штрафа органа.

Напоминаем Вам также, что даже, если бы Приказ № 1601 устанавливал возможность увеличения продолжительности рабочего времени до 40 часов, то он бы **не мог применяться** на территории РФ в силу ст. 5 ТК РФ. Согласно этой норме, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить **ТК РФ**, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Вопрос: Сколько времени должен находиться в школе классный руководитель?

Ответ: В соответствии с п. 2.8. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" *норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы* устанавливается **учителям** организаций, осуществляющих **образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам** (в том числе адаптированным). Это означает, что норма рабочего времени для учителя не должна превышать 18 часов в неделю.

Кроме того, согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536) **нормируемая часть педагогической работы** работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий (см.: п. 2.2. Приказа № 536).

Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия *за дополнительную оплату*, в том числе определяемым трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (**классное руководство**; проверка письменных работ; заведование

учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

Таким образом, осуществление классного руководства – это дополнительная работа, которая выполняется наряду с основной, в пределах установленной нормы рабочего времени, т.е. 18 часов в неделю. Поэтому конкретная продолжительность нахождения классного руководителя непосредственно в школе определяется расчетным путем с учетом соблюдения установленной нормы рабочего времени для данной категории работников.

Аргументы (обоснования). Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, **дополнительной работы** по другой или **такой же профессии (должности)** за дополнительную оплату.

Таким образом, эта дополнительная работа осуществляется работником (учителем) в течение рабочего дня посредством интенсификации труда и увеличения трудозатрат (выполнения большего числа обязанностей, чем другие работники, занимающие аналогичные должности). Поэтому неудивительно, что выплаты за классное руководство рекомендовано относить к выплатам компенсационного характера (см.: п. 11 Письма Министерства просвещения РФ от 7 сентября 2020 г. N ВБ-1700/08 "О направлении дополнительных разъяснений"). В этой связи учителя, выполняющего с его письменного согласия функции классного руководителя, руководство школы не вправе заставлять превышать установленную норму рабочего времени. А если он (она) не справляется с дополнительной работой, то руководство школы вправе досрочно отменить решение о возложении обязанностей классного руководителя посредством предупреждения об этом другую сторону (работника) в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (см.: ч. 4 ст. 50.2 ТК РФ, а также п. 7 Письма Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 "О направлении разъяснений").

1.7. *Время отдыха*

Вопрос: Какое минимальное количество часов в день можно взять за свой счет?

Ответ: Если руководствоваться положениями действующего трудового законодательства формально, то следует иметь в виду, что ТК РФ устанавливает продолжительность ежегодных отпусков, которые предоставляются работникам в днях, а не в часах. Кроме того, согласно положениям статьи 128 ТК РФ, – отпуска без сохранения заработной платы (за свой счет) также предоставляются в днях, а не в часах. Но если работодатель не возражает, что такой отпуск может быть предоставлен и в часах, например продолжительностью 4 часа.

Аргументы (обоснование): Правила предоставления отпуска без сохранения заработной платы установлены ст.128 ТК РФ. В соответствии с ч. 1 ст.128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы *может быть* предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по его *письменному заявлению*. При этом продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. Соответственно, формально – в случае достижения соглашения между работником и работодателем – отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен как на целый рабочий день (несколько рабочих дней), так и на часть рабочего дня (например, на несколько часов). При этом работник при написании заявления должен указать, на какое количество времени (дней, часов) ему необходимо предоставление такого отпуска. Это означает, что по общему правилу, необходимо получить согласие работодателя на предоставление отпуска без сохранения заработной платы. В одностороннем порядке работник не вправе получить такой отпуск.

Вместе с тем, следует иметь в виду, что согласно ч. 2 ст. 128 ТК РФ имеется категория работников, которым работодатель в предоставлении такого отпуска отказать не вправе. К ним относятся:

участники Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающие пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных

органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;

работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Данный перечень не является закрытым. К случаям, когда работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы также относятся те, которые установлены ст. 173-174, 263 и 286 ТК РФ. Возможно также расширение случаев предоставления отпусков без сохранения заработной платы, которые обязан по письменному заявлению предоставить работодатель, зафиксировать и в коллективном договоре Вашей образовательной организации.

Вопрос: В связи с указом Президента РФ от 23.04.2021 №242 «Об установлении на территории Российской Федерации нерабочих дней в мае 2021» вправе ли заведующий МБДОУ установить один дополнительный день к отпуску работникам, привлеченным (с их согласия) в этот период для работы в дежурных группах и к выполнению других должностных обязанностей.

Ответ: К сожалению, нет. Действующим трудовым законодательством не предусматривается возможность компенсации работникам, которые трудились в **нерабочие дни**, объявленные указом Президента № 242, в виде дополнительного дня отдыха. Тем более, присоединения его к ежегодному отпуску. При этом следует понимать, что весь период «*неработы*» в дни, установленные указом Президента № 242, подразделяется на:

- нерабочие праздничные дни;
- выходные дни;
- а также на **нерабочие дни**.

Перечень праздничных дней установлен в ст. 112 ТК РФ. Он расширительному толкованию не подлежит. В частности, в данном случае, это 1 мая и 9 мая. Что касается выходных дней, то в образовательной организации они устанавливаются графиком (режимом) работы

конкретной организации. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (ст. 111 ТК РФ). А другие нерабочие дни, определенные указом Президента РФ № 242, являются просто нерабочими днями, которые не регулируются трудовым законодательством. Поэтому правила предоставления этих дней устанавливаются в данном случае Президентом РФ (как в случаях самоизоляции, связанной с предупреждением коронавирусной инфекции в прошлом году в апреле-мае). Работа в эти дни оплачивается в обычном размере, и они никуда не переносятся. Более того, если нерабочие дни приходятся на период отпуска, то отпуск не продлевается (п. 3 Рекомендаций Министерство труда и социального развития РФ от 26 апреля 2021 г. "Рекомендации работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года" (далее – «Рекомендации»)).

Аргументы (обоснование): В соответствии с п. 1 Рекомендаций органы публичной власти, иные органы и **организации (работодатели)** самостоятельно определяют численность и состав работников (сотрудников), необходимых для обеспечения функционирования соответствующих органов и организаций, включая возможность работы дистанционно. Указанные решения оформляются приказом (распоряжением) соответствующего органа, локальным нормативным актом организации (работодателя).

Согласно п. 2 Рекомендаций оплата труда работникам, обеспечивающим с 4 по 7 мая 2021 г. функционирование органов и **организаций**, производится в период нерабочих дней в обычном, а не повышенном размере. При этом повышенная оплата работающим **может быть** установлена работодателем самостоятельно.

Работа в **праздничные и выходные дни** производится в повышенном размере согласно правилам ст. 153 ТК РФ (п. 2 Рекомендаций). Так, на основании ст. 153 ТК РФ работа в **выходной** или **нерабочий праздничный день** оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Более того, если работа (в данном случае педагогическая работа в дежурных группах) производилась непосредственно в **нерабочие праздничные дни** или **выходные дни** (по графику работы МБДОУ), то в этом случае по желанию работника, работавшего в **выходной** или **нерабочий праздничный день**, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Содержание понятия «день отдыха» не предполагает работы в этот день (см.: Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 17 марта 2010 г. N 731-6-1).

Вопрос: Какова продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска учителя-логопеда ДОУ, если он занимается с ребенком с ОВЗ, который посещает группу общеразвивающей направленности?

Ответ: Данный учитель имеет право на ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Аргументы (обоснование): В соответствии с *Приложением* к постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. от 07.04.2017) (далее – Постановление № 466) продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников дошкольных образовательных организаций, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I *Номенклатуры* должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утв. постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678), составляет **42 дня** (ч. 1 раздела I приложения к Постановлению № 466), а тех же

работников, *но работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья* (далее - ОВЗ) и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, составляет **56 дней** (часть 4 раздела I приложения к Постановлению № 466).

Следовательно, **все** педагогические работники, принимающие непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ, имеют право на отпуск продолжительностью 56 календарных дней. При этом, предоставление педагогическим работникам ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней **не обусловлено необходимостью выполнения работы в течение полного рабочего дня в дошкольных группах с детьми (обучающимися) с ОВЗ или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении**, как это предусматривалось при ранее действовавшем регулировании продолжительности отпусков. Таким образом, сам факт наличия ребенка с ОВЗ дает право на удлиненный ежегодный отпуск продолжительностью 56 календарных дней, поскольку законодательство не связывает данное право ни с количеством затраченного времени на работу с такими детьми, ни с их количеством. Данные разъяснения установлены также письмом Минобрнауки России № 08-ПГ-МОН-26725 от 20.07.2017 г.

1.8. Оплата труда

Вопрос: В положении об оплате труда работников образования Ростовской области, вступившем в силу с 01.01.2022, педагогическим работникам установлены *фиксированные* стимулирующие выплаты за выслугу лет (таблица №16, п.1) и квалификационную категорию (п.4.9.1.). Имеет ли право работодатель внутренним локальным актом школы изменять размер этих выплат в сторону понижения, т.е. фактически уменьшать установленный вышестоящим актом процент?

Ответ: Прежде чем, ответить на Ваш вопрос, следует подробно разобраться в том, что написано в таблице № 16 указанного Вами постановления Правительства Ростовской области от 25 октября 2021 г. N 886 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области,

подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области" (далее – «постановление Правительства РО № 886»). В пункте 1 таблицы № 16 указано, что надбавки за выслугу лет в твердой сумме устанавливаются, помимо руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера и иных руководителей, – также специалистам и служащим, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н.

Так, согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. **N 216н** "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в профессиональную квалификационную группу педагогических работников включены должности: **учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).**

Это означает, что работники, занимающие указанные должности, имеют право на установление надбавки за выслугу лет в твердом размере (в процентах от должностного оклада) в зависимости от стажа работы. Более того, при принятии локального нормативного акта, в его содержание не могут быть включены положения, которые ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Основанием для уменьшения размеров соответствующих надбавок не может служить тот факт, что Правительство указанным выше постановлением утвердило *примерные положения об оплате труда*, в том числе и для образовательных организаций. В данном случае примерный нормативный правовой акт устанавливает рекомендуемый образец соответствующих положений, которым следует руководствоваться при разработке соответствующих Положений об оплате труда в конкретных организациях, но снижать уровень гарантий при этом недопустимо. Это полностью соответствует ч. 4 ст. 8 ТК РФ.

Также обращаем Ваше внимание на то, что локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст.135 ТК РФ). Поэтому для того, чтобы руководствоваться локальным положением об оплате труда в конкретной школе, работодателю

необходимо обязательно получить мнение представительного органа работников, если по коллективному договору данный документ не согласовывается с выборным представительным органом работников или не принимается совместно (что возможно в соответствии с ч. 3 ст. 8 ТК РФ). В случае получения мнения представительного выборного органа работников, обязательно следует четко руководствоваться процедурой, установленной ст. 372 ТК РФ.

В ином случае, - принятый с нарушением процедуры локальный нормативный акт не имеет юридической силы.

Вывод: установление надбавок за выслугу лет в меньшем размере, чем в постановлении Правительства РО № 886, незаконно. Аналогично решается вопрос и об установлении надбавок за квалификацию согласно п. 4.9 и 4.9.1 постановления Правительства РО № 886.

Вопрос: Старший вожатый ведет кружки, как педагог дополнительного образования. Правомерно ли начислять заработную плату за ведение кружковой деятельности сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ)? Как правильно оформить? (доп. соглашение к основному трудовому договору или новый договор с педагогом доп. образования)?

Ответ: В данной ситуации целесообразнее заключить дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении старшим вожатым дополнительной работы (если в штатном расписании школы *нет вакантной должности* педагога дополнительного образования) или о совмещении старшим вожатым должности педагога дополнительного образования. Что касается оплаты свыше МРОТ: выплата МРОТ в качестве гарантии устанавливается за выполнение нормы труда (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Это означает, что в Вашей ситуации, старшему вожатому за выполнение им своих трудовых обязанностей по трудовому договору по основной работе (в должности старшего вожатого) не может быть меньше МРОТ. А поскольку он будет выполнять дополнительную работу, то безусловно, сумма выплат *должна быть выше МРОТ*. Это связано с тем, что он не только выполняет норму труда, но и выполняет другую работу (неважно, посредством совмещения должностей (или увеличении объема работы) или с учетом еще одного трудового договора – трудового договора по совместительству).

Аргументы (обоснование): В соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утв. Постановлением Правительства РФ 8 августа 2013 г. N 678 должность старшего вожатого относится к должностям педагогических работников (см.: п. 2 раздела I Номенклатуры).

В сущности, можно оформить как путем заключения доп. соглашения к трудовому договору старшего вожатого согласно ст. 60.2 ТК РФ, так и посредством заключения трудового договора по внутреннему совместительству (ст. 60.1 ТК РФ).

Разница заключается в том, что при заключении нового трудового договора вожатый должен будет работать за пределами действия трудового договора по основной работе, что безусловно увеличит продолжительность его рабочего времени в общей сложности (т.е. сначала работать вожатым, а потом педагогом дополнительного образования. При этом нужно будет руководствоваться также положениями Гл. 44 ТК РФ (например, не свыше 4 часов в день по общему правилу (ст. 284 ТК РФ) и т.п. согласно указанной Главе ТК РФ). Но это только в том случае, если есть вакантная должность педагога дополнительного образования в штатном расписании (!).

Если же вакантной должности нет, или даже есть, то можно оформить дополнительную работу посредством заключения дополнительного соглашения к уже заключенному трудовому договору о совмещении должности педагога доп. образования (если вакантная должность имеется) или об увеличении объема работ (если в штатном расписании нет вакантной должности педагога дополнительного образования). В этом случае все виды работ выполняются во временных рамках, установленных для работы по основному трудовому договору (иными словами, дополнительная работа выполняется наряду с работой старшего вожатого).

Есть разница и в оплате: при совмещении (выполнении дополнительного объема работы) оплата труда осуществляется следующим образом: работнику производится доплата к заработной плате. А её размер устанавливается *по соглашению* сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (см.: ст. 151 ТК РФ).

В случае размера оплаты по трудовому договору по совместительству заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени (ст. 285 ТК РФ).

Вопрос: Правомерно ли устанавливать доплату за выслугу лет руководителю, заместителю руководителя образовательной организации за часы педагогической работы?

Ответ: Очевидно, что руководитель или его заместитель осуществляют педагогическую работу в рамках совмещения должностей (заключив дополнительное соглашение к трудовому договору).

При совмещении (выполнении дополнительного объема работы) оплата труда осуществляется следующим образом: работнику производится доплата к заработной плате. А её размер устанавливается *по соглашению* сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (см.: ст. 151 ТК РФ).

Это буквально означает, что размер доплаты определяется сторонами трудового договора. Она может быть в процентном выражении от фонда оплаты труда, либо в конкретной сумме. Стороны ничем не ограничены, т.е. в этом случае можно такому руководителю или его заму платить 100% заработной платы по совмещаемой должности (хотя это не целесообразно).

Что касается надбавки за выслугу лет: согласно п. 4.6 Примерного положения об оплате труда работников образовательных организаций, являющихся государственными бюджетными, автономными учреждениями Ростовской области, подведомственными министерству общего и профессионального образования Ростовской области (утв. Постановлением Правительства Ростовской области от 25 октября 2021 г. N 886): «Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования") в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления. В этом справочнике включены, как должности

руководителей, их замов, так и других работников, в том числе педагогических.

Но в данном случае нужно знать: что написано в вашем локальном положении об оплате труда или коллективном договоре по этому вопросу. Это обусловлено тем, что упомянутое выше положение является *примерным, т.е. образцом для его конкретизации в соответствующих образовательных организациях.*

Также обращаю Ваше внимание на то, что руководители и их замы (а не только педагогические работники, которые заняты собственно образовательной деятельностью) имеют право на соответствующие надбавки за выслугу лет в зависимости от стажа работы (см.: Таблицу № 16). Поэтому я полагаю, что «удваивание» таких надбавок представляется нецелесообразным и даже ущемляющим права других работников. Например, если педагогический работник совмещает еще одну педагогическую должность, то ему же не платятся 2-е надбавки? Поскольку, когда руководитель выполняет учебную работу, он не выполняет функции руководителя и наоборот. Однако выход может быть таким: установить доплату за совмещение с учетом такой надбавки указав общую сумму доплаты за совмещение (не «разбивая» её на части). Но иметь в виду, что при аудите (если возникнет вопрос) Вы могли обосновать сумму доплаты, опираясь на ст. 151 ТК РФ.

Вопрос: Как в Ростове-на-Дону учителям оплачивают за отработанные часы дополнительной работы?

Ответ: Согласно ст. 60.2 ТК РФ с *письменного согласия работника* ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, *дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.* При этом – поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ). Такие правила существуют, если эту дополнительную работу работник выполняет по своей же профессии. Если дополнительная работа производилась по другой профессии или аналогичной должности, то это можно осуществлять посредством совмещения профессий (должностей). Поэтому, если дополнительная работа выполнялась без увеличения нормы

рабочего времени (по общему правилу, не свыше 36 часов в неделю согласно ч.1 ст.333 ТК РФ), то тем самым, в соответствии с ч. 2 ст. 151 ТК РФ размер доплаты устанавливается *по соглашению сторон трудового договора* с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Таким образом, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему, если дополнительная работа поручена с Вашего согласия после заключения трудового договора) должен быть указан размер доплаты за дополнительную работу (и никак иначе).

В случае, если дополнительная работа выполнялась за пределами нормы рабочего времени (но не свыше 300 час. в год), то это оформляется также дополнительным соглашением к трудовому договору, где указываются размеры доплаты.

Но если объем дополнительной работы превышает 300 час. в год, то это уже будет совместительством, которое оформляется *еще одним трудовым договором* (ст. 60.1 ТК РФ). И эту дополнительную работу необходимо выполнять в свободное от основной работы время, т.е. после того, как работник выполнит работу по основному трудовому договору. В этом случае оплата труда осуществляется по 2-м трудовым договорам. При этом необходимо иметь в виду то, что согласно абз. 6 и 7 подп. «б» п. 1 постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору *она не может превышать:*

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

Обратите также внимание на то, что в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему или в еще одном трудовом договоре (если это совместительство)) должны быть четко указаны условия оплаты труда: размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада),

доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). При этом в коллективном договоре или локальном нормативном акте (Положении об оплате труда в конкретной образовательной организации) устанавливаются условия оплаты труда в образовательной организации, что отражается, как указывалось выше, в заключенном трудовом договоре. Это обусловлено ч. 1 ст. 144 ТК РФ. Поэтому, если Вас что-то смущает, то обратитесь к указанным выше документам (коллективному договору и Положению оплаты труда в школе № 94). И имейте в виду, что работодатель не вправе отказать работнику в вопросе ознакомления с указанными выше документами. В частности, работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ч. 2 ст. 22 ТК РФ; ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Вопрос: Одинаковая или разная сумма выплат за час проведенного урока в разных районах города?

Ответ: Районы г. Ростова-на-Дону не являются *другой местностью* (это одна и та же административно-территориальная единица. Другая местность, например, г. Батайск). Следует также выяснить, - на каких условиях выполняется данная работа? Если это осуществляется на условиях трудового договора по совместительству, то условия оплаты труда по трудовому договору по совместительству устанавливаются содержанием данного трудового договора на основании систем оплаты труда, принятых в образовательной организации, где заключен данный трудовой договор.

Дополнительная работа может осуществляться также и посредством заключения гражданско-правового договора (об оказании образовательных услуг) (ГПД). И в данном случае размер оплаты за каждый час работы определяется сторонами. И обратите внимание, что данный размер не ограничен никакими пределами. Стороны либо соглашаются на данный размер, либо не приходят к соглашению. При этом на работника (исполнителя условий ГПД) не распространяются никакие гарантии, установленные трудовым законодательством. А за невыполнение условий ГПД исполнителя нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности.

Вопрос: Входит ли оплата за дополнительные платные услуги в расчет отпускных преподавателя?

Ответ: Да, входит, если эта доплата осуществляется в соответствии с условиями заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к нему) (ст. 139 ТК РФ). При этом в расчет входят *все* предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя *независимо от источников этих выплат* (ч. 2 ст. 139 ТК РФ). Если дополнительную работу Вы выполняете по совместительству (другому трудовому договору), то отпускные начисляются по другому трудовому договору и выплачиваются одновременно с отпускными по основному месту работы. Это обусловлено тем, что в этом случае отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 ТК РФ).

Если же дополнительная работа выполняется в рамках ГПД, то данные выплаты не включаются в расчет отпускных, которые исчисляются в качестве гарантийной выплаты за период ежегодного отпуска.

Вопрос: Платят ли совместителям за работу в каникулярное время, даже, если он в это время не ведет уроки, а работает с детьми?

Ответ: Порядок и размер оплаты труда педагогического работника в каникулярное время никак не отличается от порядка и размера оплаты труда в учебное время. В период каникул педагогические работники выполняют разные виды работ, включая методическую, организационную, участвуют в работе педагогических, методических советов; по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; дежурства и т.д. И за эту работу им полагается заработная плата (установленная трудовым договором и пропорционально отработанному времени). Причем, это не зависит от того, заключен ли с данным педагогом дополнительный трудовой договор по основному месту работы или по совместительству.

Аргументы (обоснование): В соответствии со ст. 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Кроме того, согласно п.2.6. Приказа Минобробразования РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», - наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, *не является основанием* для уменьшения учителям учебной нагрузки и **заработной платы**. Обратите внимание также на то, что работа по совместительству (как внешнему, так и внутреннему) выполняется за пределами нормы рабочего времени по основному месту работы. И при этом в обязательном порядке заключается трудовой договор по совместительству, помимо трудового договора по основной работе (см.: ст. 60.1 ТК РФ). Особенности правового регулирования труда работников, работающих по совместительству, регулируется нормами главы 44 ТК РФ.

Более того, невыплата заработной платы может быть расценена как принудительный труд, если работник вынужден выполнять такую работу (без оплаты) под угрозой применения какого-либо наказания (см.: ч. 3 ст. 4 ТК РФ). А за задержку или невыплату заработной платы предусмотрена материальная ответственность работодателя в порядке ст. 236 ТК РФ.

Вопрос: Положена ли совместителям премия?

Ответ: Прежде всего, необходимо разобраться, что это за премия? Дело в том, что премии могут выплачиваться в соответствии с установленной системой оплаты труда организации (включая образовательную). Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (см. ст.135 ТК РФ). Если действующее в конкретной образовательной организации Положение об оплате труда (локальный нормативный акт) или условие коллективного договора, которыми ограничивается выплата премии внешним совместителям, то в этом случае нарушаются законодательные требования о запрете дискриминации в сфере труда (см.: ст. 3 ТК РФ).

Если же это премия, которая выплачивается отдельному работнику за их конкретные достижения в труде (т.е. на основе личной оценки их труда), то их нельзя признать незаконными. Это право предоставлено работодателю согласно ст. 191 ТК РФ. Тем не менее, если это премия, например, которая выплачивается к Новому году или Дню учителя и т.д. всем педагогическим работникам (носящая разовый характер) за исключением совместителей, то это незаконно.

Аргументы (обоснование): Действующая ст. 2 ТК РФ признает равенство прав и возможностей работников принципом правового регулирования трудовых отношений. А положения ст. 3 ТК РФ запрещают какую бы ни было дискриминацию работников. Согласно этой норме, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Также следует иметь в виду, что согласно ст.287 ТК РФ гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме. Исключение составляют гарантии компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Соответственно, работник, принятый совместителем (в том числе внешним совместителем), не может быть лишен гарантий и компенсаций, которые полагаются работникам по основному месту работы.

Вопрос: Платят ли совместителю за день, который выпал на праздничный?

Ответ: Да, платят.

Аргументы (обоснование): В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. При этом, работникам, получающим оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Более того, по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный

день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

Вопрос: Кто принимает решение в образовательной организации по зарплатному проекту (с каким банком работать)? Имеет ли право учредитель определить с каким банком работать образовательной организации по зарплатному проекту?

Ответ: Работодатель (образовательная организация) **самостоятельно** определяет банк для заключения договора о предоставлении услуг по выплате заработной платы ("зарплатный" проект). В рамках зарплатного проекта работодатель заключает с соответствующей кредитной организацией (банком) соглашение (договор) об открытии и обслуживании зарплатных карт, которое устанавливает порядок обслуживания операций перечисления зарплатных средств на карточные счета работников организации. Обычно соглашение (договор) составляется по форме, предложенной кредитной организацией.

Решение работодателя о переходе на зарплатный проект оформляется его приказом о переходе к безналичной оплате труда, в котором назначаются ответственные должностные лица, распределяются их обязанности, связанные с перечислением заработной платы на счета работников в банке, а также указывается конкретная дата введения в организации безналичной формы оплаты труда.

Гражданское законодательство подтверждает право работодателя на открытие счета в банке работнику (п. 1 ст. 846 ГК РФ). Поскольку банковский счет открывается на основании заявления работника, работодатель должен получить от работника заявление об открытии банковского счета, в котором также следует отразить согласие работника на передачу его персональных данных банку для открытия счета. Тем самым, работодатель не может заставить работника заключить договор банковского счета с определенным банком. Работник сам выбирает банк.

Более того, нельзя «навязывать» работнику конкретные банки, в том числе под угрозой расторжения трудового договора или иных неблагоприятных последствий. Возникшая у работодателя необходимость выбрать конкретный банк не может рассматриваться как единственная для работника возможность получения заработной платы. Поэтому запрещается вводить работника в заблуждение относительно порядка получения заработной платы посредством сообщений о единственном

банке, в который может быть переведена начисленная ему заработная плата.

За указанные выше действия работодатель может быть привлечен к административной ответственности согласно ч. 6 и 7 ст. 15.27 КоАП РФ (предупреждение или штрафы для должностных лиц от 10 000 руб. до 30 000 (при повторном нарушении) и для юридических лиц от 30 000 руб. до 100 000 (при повторном нарушении)).

Что касается **полномочий учредителя**, то ответ на этот вопрос регулируется, прежде всего, ст. 9 ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в РФ». Среди перечня полномочий учредителей – полномочий по выбору «зарплатного» проекта – там нет (хотя перечень открытый). Поэтому ответ на этот вопрос может быть зафиксирован в уставных документах соответствующего учредителя и конкретной образовательной организации. Хотя весьма сомнительно, чтобы такие полномочия там были включены (но без ознакомления с данными документами, это невозможно сделать). Поэтому сложно безоговорочно ответить на Ваш вопрос. Хотя и при таких сведениях маловероятно, чтобы кредитную организацию выбирал учредитель.

Вопрос: В связи с предстоящим изменением системы оплаты труда с 01.01.2022 года работников бюджетной сферы, работодатель должен уведомить работников. Подскажите, пожалуйста, как правильно оформить *уведомление* работников о предстоящих изменениях трудового договора в связи с изменением системы оплаты труда (*какие статьи ТК РФ нужно прописать; будут ли изменения в трудовом договоре с работником, какую документацию необходимо подготовить?*)

Не могли бы Вы прислать *шаблон(образец) уведомления?*

Ответ: В связи с изменением системы оплаты труда работников бюджетной сфера на основе нового Положения об оплате труда для бюджетных организаций, которое будет введено соответствующим постановлением Правительства Ростовской области, **необходимо будет сделать следующее:**

1. Внести изменения в штатное расписание организации (где отразить новые оклады по соответствующим должностям (поскольку они изменятся). Это осуществляется работодателем самостоятельно. Действующим трудовым законодательством не предусмотрена обязанность работодателя учитывать мнение профсоюза или иного

представительного органа работников при утверждении штатного расписания или при внесении в него изменений. Такая процедура возникает исключительно только в случае, если это предусмотрено коллективным договором или соглашением (ч. 2 ТК РФ).

2. Принять новый локальный нормативный акт – Положение об оплате труда соответствующей организации – и ввести его в действие (приказом работодателя). Это вызвано необходимостью введения в действие нового Положения об оплате на уровне субъекта РФ. Пока оно (на уровне субъекта РФ) не принято и не введено в действие, этого делать не представляется разумным и целесообразным: поскольку именно по этой причине меняется положение об оплате труда в конкретных бюджетных организациях.

Согласно ст. 8 ТК РФ работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Кроме того, согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя *системами оплаты труда*. Системы оплаты труда *устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами* в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.2 ст. 135 ТК РФ). Такие локальные нормативные акты принимаются (устанавливающие системы оплаты труда), работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ). Следует иметь в виду, что в коллективном договоре может предусмотрено условие о согласовании данного локального нормативного акта (Положения об оплате труда): *«по согласованию с представительным органом работников»*.

И как указывалось выше, новые условия системы оплаты труда могут быть включены в коллективный договор в порядке, установленном данным коллективным договором или по правилам, установленным для его принятия (см.: ст.44 ТК РФ).

3. Поскольку в силу ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются

обязательными условиями трудового договора, то при изменении оклада (доплат, надбавок и др.) уже принятого работника, *необходимо внести изменения и в заключенный трудовой договор*. Это осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к действующему трудовому договору (см.: Приложение 1 к данной консультации).

4. Что касается *уведомления* об изменении системы оплаты труда, то в данной ситуации следует руководствоваться следующим: ТК РФ предусматривает два способа изменения условий трудового договора: по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) либо по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ). В одностороннем порядке работодатель вправе изменить условия трудового договора не всегда. Согласно ч. 1 ст. 74 ТК РФ в случае, когда по **причинам**, связанным с *изменением организационных или технологических условий труда*, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Таким образом, изменение условий трудового договора должно быть обусловлено изменением каких-либо организационных или технологических условий труда. При этом необходимо подтвердить, что прежние условия трудового договора не могут быть сохранены. Однако в данном случае организационные или технологические изменения условий труда – отсутствуют. Соответственно, работодатель должен предложить работникам заключить с ним письменные соглашения о внесении изменений в условия трудового договора об оплате труда в порядке ст. 72 ТК РФ. Если каждый из работников подпишет предлагаемое дополнительное соглашение к трудовому договору, то соблюдать двухмесячный срок предупреждения работодатель **не обязан** (ст. 72 ТК РФ). Данное соглашение вступает в силу с момента его подписания, если иное не будет предусмотрено самим соглашением (ст. 61 ТК РФ). Однако можно предварительно сделать уведомление о предстоящих изменениях условий трудового договора в связи с введением в действие новых условий оплаты труда (хотя это представляется в данной ситуации излишним и нецелесообразным) (см.: Приложение 2 к данной консультации). Лучше в этой ситуации руководствоваться (и будет более правильным в данном случае) положением ч. 2 ст. 22 ТК РФ, согласно которой работодатель *обязан* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой

деятельностью. Иными словами, следует ознакомить всех работников под роспись в новом Положением об оплате труда, которое вводится в действие в организации с 01.01.2022 г. или коллективным договором с этой же даты.

Приложение № 1

Дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении системы оплаты труда (*образец*)

г. (место заключения соглашения)

(число, месяц, год)

(Полное наименование работодателя) в лице (**должность, Ф. И. О.**), действующего на основании (**наименование документа, подтверждающего полномочия**), именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и

(Ф. И. О. работника), в дальнейшем именуемый «Работник», с другой стороны, а совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Пункт (**указать**), раздела (**указать номер и наименование раздела**) трудового договора N (**указать**) от (**число, месяц, год**) изложить в следующей редакции:

«Работнику устанавливается оклад в размере (**сумма цифрами и прописью**) рублей. (далее конкретизировать доплаты и надбавки, поощрительные выплаты согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Можно указать далее и так: «Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, Положением об оплате труда (**указать данное положение**) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

2. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, - по одному для каждой из Сторон.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с (**число, месяц, год**) и является неотъемлемой частью трудового договора N (**указать**) от (**число, месяц, год**).

4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим дополнительным соглашением, остаются в силе и действуют условия трудового договора N (**указать**) от (**число, месяц, год**).

5. Реквизиты и подписи сторон

Работодатель

(вписать нужное)

(должность, подпись, инициалы, фамилия)

М. П.

Работник

(вписать нужное)

(подпись, инициалы, фамилия)

Экземпляр настоящего дополнительного соглашения получил (-а)

(число, месяц, год) _____ (подпись, фамилия, инициалы работника).

Приложение № 2

Уведомление

работника об изменении условий трудового договора (*образец*)

В соответствии со ст. 72 ТК РФ в связи с необходимостью изменить условия оплаты труда согласно (**указать новое Положение об оплате труда**) уведомляем Вас о предстоящих изменениях определенных нами условий трудового договора (**номер трудового договора работника**) от (**число, месяц, год**) в части (**указать условия трудового договора, которые изменяются**) с (**число, месяц, год**).

(наименование должности руководителя)

(подпись) (инициалы, фамилия)

М.П.

С уведомлением ознакомлен(а), 1 экземпляр мною получен (**число, месяц, год**)

(подпись) (инициалы, фамилия)

Экземпляр дополнительного соглашения мною получен (**число, месяц, год**)
(подпись, фамилия, инициалы работника).

Вопрос: В Примерном положении об оплате труда, вступившем в силу с 01.01.2022 г. внесены надбавки за наличие ведомственной награды.

В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01 июля 2021 года № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» утверждены данные награды. Может ли быть отнесена к данным наградам – юбилейная медаль Профсоюза «100 лет дополнительного образования детей», которая является знаком отличия Профсоюза за достижения в профессиональной деятельности, и дать право награжденному на получение соответствующей надбавки?

Ответ: Нет, данная награда (юбилейная медаль Профсоюза образования) не может быть отнесена к ведомственным наградам. Перечень ведомственных наград утвержден Приказом Министерства просвещения РФ от 1 июля 2021 г. N 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (п. 1). При этом данный перечень является *закрытым*.

Кроме того, согласно ч. 1 ст.129 ТК РФ заработная плата представляет собой вознаграждение за труд, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Компенсационные и стимулирующие выплаты могут быть, в том числе, и надбавками к соответствующим окладам (тарифным ставкам). Тем самым, **формально** любые надбавки должны быть связаны с *трудом работника* (выполнением им непосредственно своих трудовых обязанностей по трудовому договору). А профсоюзная работа относится к общественной деятельности. Поэтому, нельзя считать эту награду – наградой за труд.

Вместе с тем, согласно ч. 3 ст. 41 ТК РФ: «В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями».

В связи с этим, что касается возможности установления надбавок к окладам педагогическим работникам, награжденным юбилейной медалью Профсоюза «100 лет дополнительного образования детей», то ее можно установить посредством принятия Положения об оплате труда в конкретной образовательной организации, либо в коллективном договоре (лучше в коллективном договоре). Но эта надбавка будет не за профессиональную деятельность, а за общественную работу. Это обусловлено тем, как указывалось выше, Профсоюз образования, как и любой профсоюз, относится к общественным организациям. Поэтому

данная надбавка будет за *общественную работу*. Что касается «Примерного положения», на которые Вы ссылаетесь, – то оно называется потому и *примерным*, что в конкретной организации может определенным образом корректироваться и совершенствоваться.

Вопрос: Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения РФ». Ранее за них давали надбавки к заработной плате, однако в настоящее время этого знака нет в перечне ведомственных наград. Теперь он не входит в перечень ведомственных наград. Нужно ли оплачивать надбавки педагогическим работникам за награждение знаком, которого уже нет в перечне ведомственных наград?

Ответ: Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» был утверждён Приказом Министерства просвещения РФ от 9 января 2019 г. N 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», который в настоящий момент утратил силу на основании Приказа Министерства просвещения РФ от 1 июля 2021 г. N 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Это повлекло за собой исключение данного знака из перечня ведомственных наград. В соответствии с указанным выше, выплачивать надбавки педагогическим работникам, награжденным данным почетным знаком, не представляется возможным.

Вопрос: В образовательных учреждениях, согласно положению по премированию работникам поквартально выплачивается премия.

Сейчас в районе работает счетная комиссия и выписывают предписание на то, что человек был на больничном две недели, значит премия должна быть меньше, пропорционально отработанному времени. Правомерно ли такое наказание, может он заработал эту премию за месяц?

Ответ: Прежде всего, необходимо посмотреть, что указано в соответствующем Положении о премировании, которое Вы, к сожалению, не предоставили для изучения. Поэтому ответ на Ваш вопрос основывается исключительно на указанной в нем информации.

По действующему законодательству работодатель *самостоятельно* разрабатывает систему премирования, в том числе, определяет *условия* выплаты премии в своих локальных актах. Это вытекает из положений ч. 2 ст. 135 ТК РФ. В связи с этим необходимо четко и ясно прописывать порядок премирования: кому и в каких случаях выплачиваются премии,

что является основанием для невыплаты премии и др. Этот порядок: выплаты премий, их размер и условия уменьшения или увеличения их размера, а также условия лишения работников премии, – устанавливаются соответствующими *локальными нормативными актами* или **коллективными договорами** (что более целесообразно).

При этом премиальные системы могут быть разными в зависимости от способа расчета премий:

- *в фиксированной сумме* — работодатель устанавливает абсолютные показатели периодического премирования;

- *в процентах* — в положении о премировании определяется: сколько процентов от зарплаты составляет премия, а денежное поощрение исчисляется как доля от оклада, тарифа или средней зарплаты;

- *за фактическое время работы* — высчитывается фактически отработанное время каждого сотрудника, и по этому показателю определяется размер выплат;

- *в баллах*. Балльная система премирования предусматривает накопление баллов за период работы. Каждый балл устанавливается в определенной денежной сумме. Поэтому премиальную выплату рассчитывают, - как произведение совокупности баллов за период и стоимости одного балла.

- *и другие премиальные системы оплаты труда*.

Также в таком локальном нормативном акте (Положении о премировании) или коллективном договоре можно предусмотреть, что премия начисляется за фактически отработанное в отчетном периоде время, в которое не включаются, например:

- пребывание в ежегодном отпуске:

- отпуска, предоставляемые женщинам и работникам с семейными обязанностями (по беременности и родам, по уходу за ребенком и др.);

- период нетрудоспособности;

- отпуск без сохранения заработной платы и др.

Если же не указано, что какие-то периоды исключаются из премиального периода, то возможна ситуация, что премии сотрудникам (в том числе, за период их болезни) начисляются и выплачиваются также, как и всем остальным работникам, **если локальным нормативным актом организации не предусмотрено иного**.

Однако, если в Положении указано, что премия выплачивается **по итогам работы** за соответствующий период (в данном случае квартал), то *формально* это означает, что премия начисляется за работу (выполнение трудовых обязанностей). Поэтому, в сущности, она не должна начисляться на период нахождения работника на листке временной

нетрудоспособности (период его болезни), т.к. он в это время не работал. Это означает, что ежемесячные, ежеквартальные, полугодовые, годовые и другие премии работодатель вправе выплачивать пропорционально отработанному времени

А поскольку в период болезни работник трудовые обязанности не исполнял, то премия за это время ему не выплачивается. Более того, в данном случае можно вспомнить и положения ст. 2 ТК РФ, где установлено равенство прав и возможностей работников, а также ст. 3 ТК РФ, которой запрещена дискриминация в сфере труда. Так, нельзя устанавливать преимущества работникам по любым основаниям (по смыслу данной нормы, в том числе, и платить одинаковые премии тем, кто полностью отработал учетный период, и тем, кто его отработал не полностью) за исключением лиц, подлежащих особой социальной защите со стороны государства.

Это и вызвало вопросы со стороны счетной комиссии. Но в любом случае она должна указать, каким нормативным актом руководствовалась, а не просто делать замечания.

Тем не менее, как указывалось выше, премии работникам, находящимся на больничном (листке временной нетрудоспособности) или в отпуске по беременности и родам, могут начисляться и выплачиваться также, как и всем остальным работникам, если локальным нормативным актом организации не предусмотрено иного.

Однако при этом следует иметь в виду специфику исчисления **среднего заработка** согласно ст. 139 ТК РФ и принятыми на её основе подзаконными нормативными правовыми актами. Так, особенности его исчисления определяется также Положением «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016). Поэтому при исчислении *среднего заработка* в случаях, установленных законом (например, при исчислении отпускных), – в процессе исчисления среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если работник получал пособие по временной нетрудоспособности (подп. б) п. 5 Положения).

1.9. Гарантии и компенсации в сфере труда

Вопрос: В каких организационно-распорядительных документах указано на необходимость привлечения Следственным комитетом

сотрудников образовательных организаций (учителей, педагогов-психологов и других специалистов) к следственным мероприятиям с участием несовершеннолетних детей в рабочее и нерабочее время, на каких основаниях и на каких условиях? На какой промежуток времени может сотрудник следственного комитета задерживать на следственном мероприятии специалистов?

Ответ: В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 7 ФЗ от 28 декабря 2010 г. N 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации» (далее – «ФЗ о Следственном комитете») сотрудник Следственного комитета при осуществлении процессуальных полномочий, возложенных на него уголовно-процессуальным законодательством РФ вправе требовать от руководителей и других должностных лиц органов, предприятий, учреждений и организаций предоставления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений, *выделения специалистов для выяснения возникших в ходе проверки сообщения о преступлении и проведения предварительного расследования* вопросов. Это касается, в том числе и проведения следственных действий с участием несовершеннолетних. Более того, согласно ч. 2 указанной статьи требования (запросы, поручения) сотрудника Следственного комитета, предъявленные (направленные, данные) при проверке сообщения о преступлении, проведении предварительного расследования *или осуществлении других полномочий, обязательны для исполнения всеми* предприятиями, учреждениями, *организациями, должностными и иными лицами незамедлительно* или в указанный в требовании (запросе, поручении) **срок. Срок (промежуток времени) участия педагога в соответствующем следственном мероприятии фиксируется в протоколе конкретного следственного действия.**

Вопрос: Какова форма «привлечения» к следственным мероприятиям с участием несовершеннолетних детей в рабочее и нерабочее время? (письменная, устная, по телефону...)?

Ответ: Требование о выделении специалиста может быть устным либо письменным. Данные специалистом консультации и разъяснения оформляются его объяснением или справкой, если проводится проверка сообщения о преступлении, либо протоколом допроса или заключением специалиста, если производится предварительное расследование. Факт

участия специалиста в следственном действии и оказанная им помощь отражаются в протоколе этого следственного действия.

Вопрос: Имеет ли право сотрудник Следственного комитета привлечь к следственным мероприятиям с участием несовершеннолетних детей, – учителей, педагогов-психологов и других специалистов образовательной организации без договора о сотрудничестве с образовательной организацией?

Ответ: Да, как указывалось выше, привлечение к следственным мероприятиям педагогов-психологов и других специалистов, необходимых для проведения соответствующего следственного мероприятия установлен прямым установлением федерального закона. Поэтому нет никакой необходимости Следственному комитету заключать соответствующий договор о сотрудничестве с образовательной организацией.

Вопрос: Каким образом будет производиться оплата труда сотруднику, привлеченному к следственному действию и сотруднику, который его замещает, если нет на это распорядительного документа? Может ли учитель, педагог-психолог покинуть рабочее место во время образовательного процесса? (вызвали с урока - телефонный звонок из Следственного комитета)?

Ответ: Согласно ч. 1 ст. 170 ТК РФ работодатель обязан освобождать работника от работы *с сохранением за ним места работы (должности)* на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными **федеральными законами** эти обязанности должны исполняться в рабочее время. Государственный орган, который привлек работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивает работнику за время исполнения этих обязанностей *компенсацию* в размере, определенном не только ТК РФ, но и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 2 ст. 170 ТК РФ). ТК РФ не устанавливает выплату компенсации в данном случае. Поэтому оплата труда специалиста – педагогического работника, привлеченного следственным комитетом для проведения следственных действий, должна осуществляться на основании постановления следователя, разового договора с физическим лицом из федерального бюджета на основании заявок на дополнительное финансирование, направляемых для рассмотрения и согласования. Это

регулируются соответствующими нормативными правовыми актами уголовно-процессуального законодательства. Например, процессуальными издержками в данном случае являются связанные с производством по уголовному делу расходы, которые возмещаются за счет средств **федерального бюджета** (п. 9 ч. 2 ст. 131 УПК РФ). К таким расходам, понесенным в ходе производства по уголовному делу, относятся, в том числе, расходы, непосредственно связанные с собиранием и исследованием доказательств и предусмотренные УПК РФ (например, расходы, связанные с участием педагога, психолога и иных лиц в производстве следственных действий). Процедура их оформления осуществляется сотрудником Следственного комитета в данной ситуации.

Что касается сохранения заработной платы педагогического работника в *образовательной организации*, то за период его отсутствия (время следственного мероприятия (действия)) за работником сохраняется **не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени** (неисполнение должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника в соответствии с ч. 2 ст. 149 ТК РФ), если специалист привлекался в рабочее время.

Учитель покидает свое рабочее место на основании распоряжения работодателя, который выполняет свою обязанность в ответ на требование сотрудника следственного комитета, которое он должен выполнить в силу п. п. 3 ч. 1 ст. 7 ФЗ о Следственном комитете.

Что касается работника, который будет выполнять педагогическую работу за период отсутствия педагога, который вызван в Следственный комитет для принятия участия в следственных мероприятиях, то в данном случае:

-во-первых, необходимо получить его письменное согласие;

- во-вторых, оплатить дополнительную работу в порядке ч. 2 ст. 151 ТК РФ, согласно которой размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Если же в данном случае выполнение обязанностей отсутствующего работника превышает в общей сложности норму рабочего времени, установленную для педагогических работников (см.: ст. 333 ТК РФ), то я полагаю, что она должна быть оплачена, как сверхурочная работа по правилам, установленным ч. 1 ст. 152 ТК РФ.

Вопрос: Имеет ли право заведующий Отделом образования направить для участия в следственном мероприятии с участием несовершеннолетних в рабочее и нерабочее время сотрудников образовательных организаций (учителей, педагогов-психологов и других специалистов), если он не заключал с ними трудовой договор?

Ответ: Да, имеет. Это обусловлено тем, что руководитель Отдела образования также обязан выполнить требование сотрудника Следственного комитета, как должностное лицо любых органов, выполнять требования сотрудника Следственного комитета о выделении специалистов для выяснения вопросов, возникших в ходе *проведения предварительного расследования*. Поэтому в силу данной обязанности данное должностное лицо дает распоряжение руководителю соответствующей образовательной организации предоставить необходимого специалиста для участия в следственных действиях (п. 1 и п. 3 ч. 1 ст. 7 ФЗ о Следственном комитете).

Вопрос: На основании чего работодатель должен отпустить *внештатного правового инспектора профсоюза* на семинар по повышению квалификации?

Ответ: В соответствии с ч. 14 ст. 374 ТК РФ члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, *не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее* для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также *на время краткосрочной профсоюзной учебы*. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Это означает, что безусловной обязанности предоставить внештатным правовым инспекторам профсоюза освобождение на время краткосрочной профсоюзной учебы у работодателя нет. Возможность освобождения от работы и условия оплаты времени для участия в данных мероприятиях, предоставляется исключительно на условиях, определяемым **коллективным договором, соглашением**. Для этого необходимо в ходе заключения коллективного договора предусмотреть этот вопрос непосредственно в тексте коллективного договора. Только в этом случае работодатель будет обязан освободить работников от работы на данный

период и выплатить им за обучение на семинаре соответствующее вознаграждение, которое может быть и в размере среднего заработка. А до этого времени, - придется договариваться с работодателем. Например, путем предоставления возможности для участия в соответствующем мероприятии на основании краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (см.: ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

II. Ответы и разъяснения по вопросам предоставления социальных гарантий и компенсаций педагогическим работникам

Вопрос: Вправе ли ЖКХ одного из районов Ростовской области отказать в предоставлении компенсации за подвоз воды педагогическим работникам? Приложение: письмо министерства ЖКХ Ростовской области о перспективах строительства водовода к населенному пункту и тарифах на подвоз воды.

Ответ: В соответствии с п. 2 ч.1 ст. 1 Областного закона Ростовской области от 17 января 2005 г. N 274-ЗС "О социальной поддержке отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в Ростовской области" (с изм. от 23.09.20 г. N 371-ЗС) (далее – «Закон РО №371-ЗС») **компенсация** расходов на оплату жилого помещения и **коммунальных услуг** производится **педагогическим работникам государственных областных и муниципальных образовательных организаций** (в том числе руководителям государственных областных и муниципальных образовательных организаций и их заместителям, руководителям структурных подразделений указанных образовательных организаций и их заместителям) *работающих и проживающих на территориях муниципальных районов в Ростовской области* (работающим и проживающим в сельской местности). При этом компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг производится с учетом совместно проживающих членов семей.

Кроме того, компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг для указанной категории граждан производится в размере 100%. К этим расходам относятся:

1) платы за наем и (или) платы за содержание жилого помещения, включающей в себя плату за услуги, работы по управлению многоквартирным домом, за содержание и текущий ремонт общего имущества в многоквартирном доме. Компенсация рассчитывается исходя из занимаемой общей площади жилых помещений (в коммунальных квартирах - занимаемой жилой площади), но не более размера регионального стандарта нормативной площади жилого помещения, используемой для расчета субсидий на оплату жилых помещений и коммунальных услуг, установленного нормативным правовым актом Правительства Ростовской области;

2) взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме. Компенсация рассчитывается исходя из минимального размера взноса на капитальный ремонт на один квадратный метр общей площади жилого помещения в месяц, установленного нормативным правовым актом Правительства Ростовской области, и занимаемой общей площади жилых помещений (в коммунальных квартирах - занимаемой жилой площади), но не более размера регионального стандарта нормативной площади жилого помещения, используемой для расчета субсидий на оплату жилых помещений и коммунальных услуг, установленного нормативным правовым актом Правительства Ростовской области, и составляет не более 100 процентов указанного взноса;

3) платы за холодную воду, горячую воду, электрическую энергию, потребляемые при использовании и содержании общего имущества в многоквартирном доме, за отведение сточных вод в целях содержания общего имущества в многоквартирном доме;

4) платы за коммунальные услуги. Компенсация рассчитывается исходя из объема потребляемых коммунальных услуг, определенного по показаниям приборов учета, но не более нормативов потребления, утвержденных в установленном законодательством Российской Федерации порядке, и размера регионального стандарта нормативной площади жилого помещения, используемой для расчета субсидий на оплату жилых помещений и коммунальных услуг, установленного нормативным правовым актом Правительства Ростовской области. При отсутствии приборов учета компенсация рассчитывается исходя из нормативов потребления коммунальных услуг, утвержденных в установленном законодательством Российской Федерации порядке. При расчете компенсации не учитываются повышающие коэффициенты к нормативам потребления коммунальных услуг, применяемые в случаях, установленных Правительством Российской Федерации;

5) оплаты стоимости твердого топлива, приобретенного в пределах норм, установленных нормативным правовым актом Российской Федерации, - при проживании в домах, не имеющих центрального отопления.

В письме, приложенном к Вашему обращению, указаны тарифы на подвоз воды. В законе РО №371-ЗС действительно не установлена компенсация за подвоз воды. Но не совсем понятно, как происходит оплата

по указанным тарифам. Выдаются ли платежные документы на потребление воды? Представляется, что вода предоставляется и оплачивается по соответствующим платежным документам, которые должны быть отнесены к расходам на коммунальные услуги. Поэтому отнести эти расходы к не коммунальным (а к каким-то иным) не представляется возможным.

Также обращаем ваше внимание на то, что все компенсации на коммунальные услуги по закону РО №371-ЗС касаются многоквартирных домов. Однако, в Вашем случае предоставление права на 100% компенсацию ограничивается региональными органами исполнительной власти по критерию наличия централизованного водоснабжения. Это имеет под собой признаки **дискриминации** педагогических работников, проживающих и работающих в сельской местности Вашего района Ростовской области, по критерию места жительства. А также подобная позиция водоснабжающих организаций не соответствует, конституционным положениям, согласно которым каждый гражданин Российской Федерации обладает на ее территории всеми правами и свободами (ч. 2 ст. 6 Конституции РФ). В РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а **также других обстоятельств** (следовательно и в зависимости от места жительства) (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ). Поэтому предоставление соответствующих мер социальной поддержки педагогам на территории Ростовской области не может быть ограничено по причине отсутствия централизованного водоснабжения в конкретном районе на её территории. Нельзя в данной ситуации не учитывать и положения ч. 2 ст. 47 ФЗ «Об образовании», где указано, что в Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, **меры социальной поддержки**, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

На основании изложенного полагаю, что Вам необоснованно отказывают в 100% компенсации коммунальных расходов на водоснабжение посредством подвоза воды в населенный пункт, тем самым ограничивая право педагогических работников предоставленное законом РО №371-ЗС "О социальной поддержке отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в Ростовской области".

Вопрос: Кто может получить Ветерана труда? Какой стаж должен быть по современным требованиям? И куда обратиться, если сотрудник подходит под эту категорию?

1. Ответ: *Звание «Ветеран труда» на основании ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации.*

Руководствуясь пунктом 1.1. ст. 7 федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (в ред. 2021 г.) Правительство РФ приняло постановление от 25.06.2016 № 578, которым было утверждено Положение об учреждении *ведомственных знаков отличия*, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», федеральными органами исполнительной власти, руководство деятельностью которых осуществляет Правительство РФ, и о награждении указанными знаками отличия (далее – «Положение»).

С 01.07.2016 г. действующее правовое регулирование предусматривает, что федеральный орган исполнительной власти вправе учредить *только один знак отличия*, дающий право на присвоение звания «Ветеран труда» (п. 3 Положения).

Таким образом, ведомственной наградой Министерства просвещения РФ, которая дает право на присвоение звания «Ветеран труда», является знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» (см.: приказ Минпросвещения России от 10.01.2019 г. № 5).

В соответствии с Положением «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения Российской Федерации, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда» (далее – «ведомственное Положение») знак отличия Отличник просвещения» (далее - знак отличия) является видом награждения Минпросвещения России за заслуги в труде (службе) и продолжительную работу (службу) **не менее 15 лет** в сфере деятельности общего образования, среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования,

профессионального обучения, дополнительного образования детей и взрослых, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся, иных сферах ведения Минпросвещения России (п. 2 ведомственного Положения).

К награждению знаком отличия согласно п. 3 ведомственного Положения могут быть представлены:

а) работники подведомственных Минпросвещения России организаций, осуществляющих деятельность в установленной сфере ведения Минпросвещения России;

б) лица, замещающие государственные должности РФ, федеральные государственные гражданские служащие и работники Минпросвещения России;

в) лица, замещающие государственные должности субъекта РФ, государственные гражданские служащие субъекта РФ, работники государственных органов субъекта РФ и подведомственных им организаций, осуществляющих деятельность в установленной сфере ведения Минпросвещения России;

г) лица, замещающие муниципальные должности, муниципальные служащие, работники органов местного самоуправления и подведомственных им организаций, а также работники иных организаций (органов), осуществляющих деятельность в установленной сфере ведения Минпросвещения России.

Согласно п. 5 ведомственного Положения – кандидаты на награждение знаком отличия (далее - кандидат) должны **одновременно** соответствовать следующим требованиям:

а) наличие стажа работы в соответствующей сфере деятельности **не менее 15 лет**, в том числе стаж работы (службы) в представляющей ходатайство о награждении знаком отличия организации (органе) **не менее 3 лет**. В случае ликвидации (упразднения) организации (органа) или реорганизации организации (органа) с передачей прав и обязанностей (функций и полномочий) другому юридическому лицу стаж работы (службы) кандидата сохраняется и считается непрерывным при определении соответствия его требованиям к стажу работы (службы) в организации (органе), представляющей ходатайство о награждении знаком отличия (далее - ходатайство);

б) наличие у кандидата *ведомственной* или *иной награды* за заслуги в труде и продолжительную работу (службу) в соответствующей сфере деятельности Минпросвещения России;

в) наличие профессиональных заслуг в соответствующей сфере деятельности (сведения о поощрениях и награждениях за эффективную и добросовестную трудовую (служебную) деятельность, о победах во всероссийских, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства и (или) иные сведения);

г) отсутствие не снятой или не погашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;

д) отсутствие неснятого дисциплинарного взыскания.

Процедура (порядок) предоставления к знаку отличия:

1.1. Ходатайство о награждении возбуждается по месту основной работы (службы) лица, представляемого к награждению. При этом решение о возбуждении ходатайства о награждении знаком отличия возбуждается коллективами по месту основной работы (службы) лица, представляемого к награждению, и рассматривается коллегиальным органом организации (органа) (коллекцией, педагогическим советом, общим собранием коллектива)

1.2. К ходатайству прилагаются:

а) представление к награждению лица знаком отличия (образец представления является Приложением к ведомственному Положению). В представлении указываются конкретные заслуги кандидата;

б) к представлению прилагаются документы, подтверждающие соответствие лица требованиям к награждению знаком отличия;

в) письменное согласие лица на обработку персональных данных, содержащихся в документах о награждении знаком отличия;

г) письменное согласие лица на проведение в отношении него проверочных мероприятий;

д) решение коллегиального органа организации, представляющей работника к награждению, подписанное руководителем организации (органа), возбудившей ходатайство о награждении, и заверенное печатью организации (органа).

1.3. Решение о награждении знаком отличия принимается Министром просвещения РФ на основании ходатайства, представленного на его имя (п. 7 ведомственного Положения).

1.4. До принятия Министром решения о награждении кандидата знаком отличия документы о его награждении рассматриваются Комиссией по наградам Министерства просвещения РФ (далее - Комиссия), образованной приказом Минпросвещения России. Положение о Комиссии утверждается приказом Минпросвещения России (п. 13 ведомственного Положения).

1.5. Срок рассмотрения Комиссией документов о награждении знаком отличия не может превышать 90 календарных дней со дня их поступления в Минпросвещения России (п. 14 ведомственного Положения).

1.6. По результатам рассмотрения документов о награждении кандидата знаком отличия Комиссия оформляет письменное заключение, содержащее рекомендацию о принятии одного из следующих решений с указанием причин для его принятия:

- а) наградить кандидата знаком отличия;
- б) отказать в награждении кандидата знаком отличия.

1.7. Министром в 14-дневный срок со дня получения заключения Комиссии принимается решение о награждении знаком отличия либо об отказе в награждении знаком отличия.

Важно иметь в виду, что награждение знаком отличия возможно **не ранее чем через 3 года** после награждения ведомственной наградой Минпросвещения России (например, Почетной грамотой Министерства). Внимание: с 2016 г. Почетная грамота Минпросвещения России не является основанием для присвоения звания «Ветеран труда».

2. Звание «Ветеран труда Ростовской области».

Данное звание присваивается на основании областного закона Ростовской области от 20 сентября 2007 г. № 763-ЗС «О ветеранах труда Ростовской области» (в ред. 2021 г.).

Согласно данному закону его положения распространяются на граждан РФ, постоянно проживающих в Ростовской области.

Условия присвоения звания «Ветеран труда Ростовской области»:

2.1. *Условия* присвоения звания «Ветеран труда Ростовской области»:

Звание «Ветеран труда Ростовской области» присваивается лицам, награжденным Почетной грамотой Администрации Ростовской области, Почетной грамотой Губернатора Ростовской области, званием «Почетный гражданин Ростовской области», орденом «За заслуги перед Ростовской

областью», орденом Атамана Платова, медалью ордена «За заслуги перед Ростовской областью», медалью «За доблестный труд на благо Донского края», знаком Губернатора Ростовской области «За ратную службу», знаком Губернатора Ростовской области «Во благо семьи и общества», знаком Губернатора Ростовской области «За милосердие и благотворительность», знаком Губернатора Ростовской области «За безупречную службу», знаком Губернатора Ростовской области «Во славу донского спорта», почетным званием «Трудовая династия Дона», Почетной грамотой Законодательного Собрания Ростовской области, памятным знаком «За развитие парламентаризма» или иными званиями, учреждаемыми Правительством Ростовской области, *и имеющим трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин*, при условии осуществления ими трудовой деятельности на территории Ростовской области в течение **не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин**. В трудовой стаж, необходимый для присвоения данного звания, включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые включаются (засчитываются) в страховой стаж для установления страховых пенсий в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

2.2. Порядок присвоения звания «Ветеран труда Ростовской области»: Лица, претендующие на присвоение звания «Ветеран труда Ростовской области» (**т.е. лично**), обращаются с письменным заявлением в орган социальной защиты населения муниципального района (городского округа) по месту своего жительства или в многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (далее - МФЦ), у которого имеется соглашение о взаимодействии с органом социальной защиты населения муниципального района (городского округа). Заявление может быть направлено в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на Портал государственных и муниципальных услуг Ростовской области.

Для присвоения звания «Ветеран труда Ростовской области» представляются следующие документы:

- 1) паспорт гражданина Российской Федерации или иной документ, удостоверяющий личность гражданина Российской Федерации;
- 2) документы о награждении орденами или медалями, о присвоении званий либо о награждении иными наградами, указанными в п. 2.1. настоящей консультации.

3) трудовая книжка; при отсутствии трудовой книжки или в случае, когда в ней отсутствуют записи об отдельных периодах работы, - письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, иные документы, которыми в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации подтверждаются периоды иной деятельности, включаемые (засчитываемые) в страховой стаж для установления страховых пенсий; в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на лицо, претендующее на присвоение звания «Ветеран труда Ростовской области», не велась, - основная информация о его трудовой деятельности и трудовом стаже;

4) в случаях, когда после установления страховой пенсии лицо, претендующее на присвоение звания «Ветеран труда Ростовской области», продолжало трудовую деятельность и (или) иную деятельность, и она не учтена при оценке пенсионных прав указанного лица, то дополнительно к указанным документам, представляется справка с места работы о периоде, в течение которого за данное лицо начислялись страховые взносы на обязательное пенсионное страхование.

С представленных документов при необходимости изготавливаются копии.

Орган социальной защиты населения муниципального района (городского округа) проводит проверку представленных документов и не позднее десяти дней со дня их поступления направляет в орган исполнительной власти Ростовской области в сфере социальной защиты населения представление о присвоении звания «Ветеран труда Ростовской области».

Решение о присвоении звания «Ветеран труда Ростовской области» принимается Губернатором Ростовской области и оформляется распоряжением Правительства Ростовской области.

Органом социальной защиты населения муниципального района (городского округа) или МФЦ в пятидневный срок со дня поступления распоряжения Правительства Ростовской области, лицу, которому присвоено звание «Ветеран труда Ростовской области», выдается удостоверение установленного образца.

III. Вопросы коллективно-договорного регулирования

Вопрос: Максимально в какие сроки и в какой форме можно внести и зарегистрировать изменения к существующему коллективному договору?

Ответ: Коллективный договор может быть изменен по соглашению заключивших его сторон в любое время в рамках срока его действия. Такие изменения производятся в том же порядке, как и его первоначальное заключение, то есть с проведением коллективных переговоров (если иной порядок не установлен непосредственно в коллективном договоре) (ст. 44 ТК РФ). Если в коллективном договоре установлены правила, отличающиеся от процедуры его заключения согласно ТК РФ, то изменения в содержание коллективного договора вносятся по правилам, установленным коллективным договором. Дополнения и изменения в коллективных договор вносятся посредством заключения *дополнительного соглашения* (приложения) к коллективному договору, где указывается, что оно является неотъемлемой частью действующего коллективного договора.

Обратите внимание на то, что в дополнительном соглашении к коллективному договору должно быть указано следующее:

- реквизиты изменяемого коллективного договора;
- наименование работодателя;
- представители сторон - участников переговоров;
- причины изменений;
- сами изменения;
- порядок вступления изменений в силу.

Что касается сроков переговоров по внесению изменений, то они не должны превышать 3-х месяцев (ч. 2 ст. 40 ТК РФ). Полагаю, что в данном случае, такой срок не понадобится.

Регистрация изменений коллективного договора осуществляется по правилам ст. 50 ТК РФ (в течение семи дней со дня подписания). Обращаем Ваше внимание на то, что вступление коллективного договора в силу (как и его изменений) не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Вопрос: В коллективном договоре образовательной организации есть п. 3.11 (дополнительные дни к отпуску по непрерывному стажу в данной образовательной организации).

Сотрудник (не преподаватель) в сентябре уволился по окончании договора, а через 27 дней, устраивается по новому трудовому договору в ту же образовательную организацию. Его стаж прервался по новому ТК РФ или нет?

Как правильно считать непрерывный стаж (по каким нюансам)?

Ответ: В ТК РФ в последней редакции есть только одна норма, которая касается *непрерывного стажа работы*. Так, согласно ч. 5 ст. 256 ТК РФ отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). В остальных случаях ТК РФ не регулирует никаких вопросов, связанных с непрерывным трудовым стажем работников.

В соответствии с ранее действующим законодательством – постановлением Совета Министров СССР от 13.04.1973 г. № 252 «Об утверждении правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию» – по общему правилу при переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж **сохранялся** при условии, что перерыв в работе *не превысил одного месяца*. Это имело значение при получении пособия по временной нетрудоспособности. Однако в настоящее время данный нормативный акт давно утратил юридическую силу.

Тем не менее, это не означает, что непрерывный трудовой стаж вообще не может применяться при регулировании трудовых отношений на уровне конкретных работодателей (в данном случае – образовательной организации, о которой идет речь). Например, непрерывный страховой стаж продолжает применяться на практике в ряде случаев, в частности, при определении права на получение различных доплат и надбавок к заработной плате, предоставлении дополнительного отпуска отдельным категориям работников.

Но теперь *порядок учета непрерывного трудового стажа* для этих целей (в данном случае для получения дополнительного отпуска) должен устанавливаться в локальном нормативном акте организации, *коллективном договоре*, соглашении (что целесообразно и позволит

избежать различных трактовок установленной там гарантии для работников).

Поэтому, если правил исчисления, суммирования непрерывного трудового стажа и др. вопросов, связанных с этим, не установлено ни в коллективном договоре, ни в локальном нормативном акте, то руководство образовательной организации может волюнтаристски (по собственному разумению) подходить к пониманию указанной Вами нормы коллективного договора. В результате, – как предоставлять такой отпуск при его прерывании на небольшой срок, так и отказывать в его предоставлении.

Отсюда следует **вывод:** к сожалению, безусловного права на предоставление дополнительного отпуска к ежегодному – формально данный работник не имеет. И скорее всего, ему (ей) будет отказано в его получении. Поэтому обязательно нужно учесть этот вопрос в следующем коллективном договоре, как минимум.

IV. Ответы и разъяснения по вопросам пенсионного обеспечения педагогических работников. Льготный страховой стаж

Вопрос: УПФР было отказано в назначении досрочной пенсии по старости учительнице, которая некоторое время работала в Узбекистане. УПФР сообщает, что ответ из Узбекистана к ним не поступил. Кроме того, ей было отказано и по причине того, что работодатель не предоставил соответствующие данные в УПФР (не скорректирован лицевой счет заявительницы). Можно ли ей помочь?

Ответ: Что касается периодов работы в школе в качестве учителя в Узбекистане, то в данном случае имеет смысл «побороться» в суде о включении данного периода с льготный стаж для назначения досрочной пенсии по старости согласно п. 19 ч. 1 ст. 30 ФЗ №-400-ФЗ «О страховых пенсиях». Дело в том, что 13.03.1992 г. было заключено международное «Соглашение о гарантиях прав граждан государств - участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения» (вступило в силу 13.03.1992 г.). В числе подписантов данного Соглашения был и Узбекистан. Согласно этому документу, пенсионное обеспечение граждан государств - участников настоящего Соглашения и членов их семей **осуществляется по законодательству государства, на территории которого они проживают (ст. 1 Соглашения)** (т.е. по законодательству РФ в данном случае). Поэтому неоднозначным является ссылка в решении УПФР на действующий закон Узбекистана (о том, что данный период работы в Узбекистане не включается в стаж работы, дающий право на досрочную пенсию по старости). Кроме того, все расходы, связанные с осуществлением пенсионного обеспечения по настоящему Соглашению, **несет государство, предоставляющее обеспечение.** Взаимные расчеты не производятся, если иное не предусмотрено двусторонними соглашениями (ст. 3 Соглашения). Двустороннего соглашения с Узбекистаном по этому вопросу у России нет. Соглашение распространяется на **все виды** пенсионного обеспечения граждан, которые установлены или будут установлены законодательством государств - участников Соглашения (ст. 5 Соглашения). В России установлена досрочная пенсия лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста. Тем более, что заявительница является

гражданкой РФ, как я поняла. Для установления права на пенсию, в том числе пенсий на льготных основаниях и за выслугу лет, гражданам государств - участников Соглашения учитывается трудовой стаж, **приобретенный на территории любого из этих государств**, а также на территории бывшего СССР за время до вступления в силу настоящего Соглашения (ч.2 ст. 6 Соглашения). А по ст. 11 Соглашения необходимые для пенсионного обеспечения документы, выданные в надлежащем порядке на территории государств - участников Содружества Независимых Государств и государств, входивших в состав СССР или до 1 декабря 1991 г., принимаются на территории государств - участников Содружества *без легализации*. Это Соглашение действует и в настоящее время.

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

Также в данном случае имеет смысл обратиться к ч. 2 ст. 11 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», где указано, что периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись лицами, указанными в ч. 1 ст. 4 данного ФЗ (здесь идет речь о гражданах России), за пределами территории Российской Федерации, включаются в страховой стаж в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации **или** международными договорами Российской Федерации, **либо** в случае уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с ФЗ от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Иными словами, упоминание о перечислении страховых взносов в ПФР, когда заявительница проживала в Узбекистане необоснованно, поскольку в данном случае необходимо руководствоваться нормами Соглашения (в данной ситуации – не государство Узбекистан, ни заявительница не обязаны были перечислять страховые взносы в ПФР). А нерасторопность (явная или мнимая) органов пенсионного обеспечения Узбекистана или РФ

не может служить основанием для отказа в назначении пенсии гражданке России на территории РФ (в частности, УПФР указывает, что не имеет сведений о страховом стаже заявительницы).

Спорными, на мой взгляд, являются также аргументы УПФР о том, что работодатель не предоставил соответствующие данные в УПФР (не скорректирован лицевой счет заявительницы). Полагаю, что недобросовестность работодателя не может служить основанием для ущемления пенсионных прав заявительницы. Как еще в 2007 году установил Конституционный суд РФ – «Неуплата страхователем в установленный срок или уплата не в полном объеме страховых взносов в Пенсионный фонд РФ в пользу работающих у него по трудовому договору застрахованных лиц в силу природы и предназначения обязательного пенсионного страхования, необходимости обеспечения прав этих лиц *не должна препятствовать реализации ими права своевременно и в полном объеме получить трудовую пенсию*. Соответствующие взносы должны быть уплачены, а их уплата - исходя из публично-правового характера отношений между государством и Пенсионным фондом РФ и особенностей отношений между государством, страхователями и застрахованными лицами - должна быть обеспечена, в том числе в порядке принудительного взыскания. В противном случае – искажалось бы сущность обязанности государства по гарантированию права застрахованных лиц на трудовую пенсию (см. Постановление Конституционного Суда РФ от 10.07.2007 N 9-П).

Выводы: Имеются все основания, чтобы в суде обжаловать решение УПФР, основываясь на тех аргументах, которые изложены выше. Однако поручиться за положительное решение суда довольно сложно (все зависит от компетентности суда и его правовой позиции). Но шанс имеется. Поэтому рекомендую довести дело до конца и дойти, если будет необходимо, до Верховного Суда РФ.

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

Это означает, что в случае, если в 2020 году у педагога страховой стаж составляет 25 лет, то он имеет право на пенсию, но сможет её получать не

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

Вопрос: Работа в должности старшей пионервожатой засчитывается в льготный стаж до 1 октября 1993 года. До какого периода подсчитываются необходимые 2/3 стажа работы в должностях, предусмотренных Списками, работа в которых засчитывается в льготный стаж для назначения досрочной страховой пенсии?

Ответ: Вопрос поставлен не совсем некорректно. В общей сложности, знаете, в страховой стаж для назначения досрочной пенсии по старости педагогических работников включаются *все* виды деятельности, которые относятся к педагогической работе в учреждениях для детей (п. 19 ст. 30 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») и прежде всего, Списками, которые Вы упоминаете (см.: постановление Правительства РФ от 16.07.2014 № 665 (ред. от 05.12.2018) «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение»). Общие требования к стажу – 25 лет и более. Данная пенсия назначается независимо от возраста такого работника, но с учетом сроков, указанных в Приложении 7 к указанному выше федеральному закону (ФЗ № 400-ФЗ). Поэтому имеет значение, когда наступило право на пенсию, т.е. когда льготный страховой стаж достиг показателя 25 лет и более. Если право на такую пенсию наступает в 2021 году, то её можно будет получать не ранее, чем через 36 месяцев (3 года) с момента возникновения права на такую пенсию (Приложение 7).

Если право на пенсию с учетом расчетов возникло ранее **2019** года, то должно действовать правило общее правило, установленное ч. 1 ст. 22 ФЗ «О страховых пенсиях». Оно заключается в следующем: согласно этой норме, страховая пенсия назначается со дня обращения за указанной пенсией, но во всех случаях – не ранее чем со дня возникновения права на указанную пенсию. Следовательно, в таком случае пенсия будет назначена со дня обращения за ней. Если же работнику уже исполнилось 60 лет (женщина) или 65 лет (мужчина), то нет необходимости обращаться за досрочной пенсией, поскольку будет назначена страховая пенсия по старости на общих основаниях. *За прошлое время* страховая пенсия по старости не назначается.

Вопрос: ПФР не учитывает страховой стаж педагогическому работнику, работавшему в качестве воспитателя в МБОУ «А...» и учителя в автономной некоммерческой организации «Б...». Что можно в этом случае предпринять?

Ответ: Работа в качестве воспитателя в МБОУ «А...» для детей дошкольного и младшего школьного возраста и учителя начальных классов в образовательной автономной некоммерческой организации «Б...» **формально** не включены в соответствующие **Списки** должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей (Списки указаны в ответе ПФР).

При обращении в суд истцу (или его представителю) необходимо в ходе судебного заседания **просить суд** признать указанные учреждения *тождественными* тем, которые поименованы в Списках. Это полномочие суда и обусловлено руководящими разъяснениями высших судебных органов. Так, в частности согласно п. 9 постановления Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 2005 г. N 25 "О некоторых вопросах, возникших у судов при рассмотрении дел, связанных с реализацией гражданами права на трудовые пенсии", – *вопрос о виде (типе) учреждения (организации), тождественности выполняемых истцом функций, условий и характера деятельности тем работам (должностям, профессиям), которые дают право на досрочное назначение пенсии по старости, должен решаться судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, установленных в судебном заседании (характера и*

специфики, условий осуществляемой истцом работы, выполняемых им функциональных обязанностей по занимаемым должностям и профессиям, нагрузки, с учётом целей и задач, а также направлений деятельности учреждений, организаций, в которых он работал и т.п.).

Поэтому в ходе судебного заседания следует обратиться к суду с просьбой признать эти периоды работы тождественными тем, которые определило Правительство РФ в соответствующих Списках, и включить их в льготный страховой стаж, дающий право на досрочную пенсию по старости. К сожалению, больше никто не сможет это сделать (признать тождественность данных учреждений – учреждениям, которые поименованы в Списках). Но имейте в виду, что суд может и не признать эти учреждения нетождественными тем, которые перечислены в Списках.

Вопрос: Включаются ли периоды прохождения курсов повышения квалификации в специальный стаж для назначения досрочной страховой пенсии по старости педагогическим работникам?

Ответ: Период нахождения на курсах повышения квалификации **приравнивается к работе**, во время исполнения которой работник направлялся на указанные курсы, следовательно, исчисление стажа в данный период времени следует производить в том же порядке, что и за соответствующую профессиональную деятельность. Из этого исходит и судебная практика. Например, см.: Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 декабря 2012 г. N 15-КГ12-2 и др. Кроме того, следует иметь в виду, что с 18.03.2021 вступило в силу Постановление Правительства РФ от 04.03.2021 N 322 "О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2014 г. N 665", согласно которому при исчислении периодов работы, дающей право на досрочное пенсионное обеспечение в соответствии со ст. ст. 30 и 31 ФЗ "О страховых пенсиях", в стаж на соответствующих видах работ включаются периоды профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, *которые являются условием выполнения работниками определенных видов деятельности* и обязанность проведения которых возложена на работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в течение которых работник не выполнял работу, но за ним в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

а также законодательными и иными **нормативными правовыми актами СССР и РСФСР**, действующими в части, не противоречащей ТК РФ, *сохранялось место работы (должность), средняя заработная плата* и за него осуществлялась уплата страховых взносов на обязательное пенсионное страхование".

Поэтому данный период времени следует включить в страховой стаж для назначения досрочной пенсии по старости истицы, о чем следует просить суд (обратить его внимание на данное обстоятельство) в ходе судебного заседания, поскольку в данном случае УПФ Неклиновского района явно заблуждается. А если нахождение на курсах повышения квалификации осуществлялось *без отрыва от работы*, то тем более (поскольку данный вид деятельности осуществлялся наряду с педагогической работой).

Обратите также внимание на то, что с 18.03.2021 вступило в силу постановление Правительства РФ от 04.03.2021 N 322 «О внесении изменения в постановление Правительства Российской Федерации от 16 июля 2014 г. № 665», согласно которому при исчислении периодов работы, дающей право на досрочное пенсионное обеспечение, в стаж должны включаться периоды профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, в течение которых работник не выполнял работу, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялась средняя заработная плата и за него осуществлялась уплата взносов на обязательное пенсионное страхование. Следовательно, проблема включения в льготный педагогический стаж периодов повышения квалификации решена. Поэтому в зачете этих периодов ПФ РФ отказывать не должен.

Вопрос: Учитель приехала из ДНР, г. Донецка и устроилась учителем в школу, у директора возникает вопрос - засчитывается ли ей педагогический стаж, выслуга лет? Имеет российский паспорт.

Ответ: Что касается трудового стажа для установления соответствующих надбавок и доплат, а также страхового стажа для назначения пособий (например, пособия по временной нетрудоспособности), то период работы на территории Украины (трудовая деятельность до переезда в РФ) (в том числе и в ДНР), засчитывается для в страховой стаж работника (учителя).

В отношении пенсионного обеспечения – в страховой стаж (в том числе, для досрочной пенсии) безусловно включаются периоды работы до 01.01.2002 (без подтверждения уплаты страховых взносов). Более поздние – при подтверждении уплаты страховых взносов.

Аргументы (обоснование).

1. На основании ст. 6 Постановления Правительства РФ от 18.12.1992 г. № 994 «О заключении Соглашения между Правительством РФ и Правительством Украины о трудовой деятельности и социальной защите граждан России и Украины, работающих за пределами границ своих государств» трудовой стаж, включая стаж, исчисляемый в льготном порядке, и стаж работы по специальности, приобретенный в связи с трудовой деятельностью на территориях обеих Сторон, взаимно признается Сторонами. В связи с этим, исчисление стажа производится по законодательству той Стороны, на территории которой осуществлялась трудовая деятельность. Сторонами признаются дипломы, свидетельства и другие документы государственного образца об уровне образования и квалификации, выданные соответствующими компетентными органами Сторон, без легализации. Согласно ст. 4 Соглашения стран СНГ от 15.04.1994 «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» трудовой стаж, включая стаж на **льготных основаниях** и по **специальности**, взаимно признается Сторонами.

Таким образом, страховой стаж, полученный на Украине, включается в стаж, заработанный на территории РФ (кроме имеющего значение для пенсионного обеспечения). Документы, подтверждающие страховой стаж за пределами территории РФ, должны быть переведены на русский язык, а перевод надлежащим образом удостоверен.

2. **Пенсионное обеспечение.** В соответствии ч. 2 ст. 11 ФЗ от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись за пределами территории России, включаются в страховой стаж в случаях, предусмотренных законодательством РФ или **международными договорами**, либо в случае уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации в соответствии с ФЗ от 15.12.2001 N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

По этому вопросу следует иметь в виду, что пенсионное обеспечение граждан, прибывших из Украины, регулируется Соглашением стран СНГ

от 13.03.1992 «О гарантиях прав граждан государств - участников содружества независимых государств в области пенсионного обеспечения» (далее - Соглашение). На основании ч. 2, 3 ст. 6 Соглашения для установления права на пенсию, в том числе пенсий на льготных основаниях и за выслугу лет, гражданам государств - участников Соглашения учитывается трудовой стаж, приобретенный на территории любого из этих государств, а также на территории бывшего СССР за время до вступления в силу настоящего Соглашения. Этот документ подписан государствами - участниками СНГ, в том числе РФ и Украиной. При этом имеются некоторые особенности.

Так, в письме Минсоцзащиты РФ от 31.01.1994 N 1-369-18 разъяснено, что при назначении пенсии гражданам, прибывшим в Россию из государств - участников Соглашения, учитывается трудовой стаж, приобретенный на территории бывшего СССР за время до 13 марта 1992 года, а также после этой даты на территории государств - участников Соглашения. Это означает, что работа на территории государств - участников Соглашения учитывается в страховой стаж с 13 марта 1992 года до 1 января 2002 года (дата вступления в силу ФЗ от 17.12.2001 N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (его заменил ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»)).

Следовательно, стаж для назначения пенсии (в том числе досрочной страховой пенсии), приобретенный на территории Украины до **01.01.2002**, должен быть учтен при назначении пенсии в РФ без подтверждения уплаты страховых взносов в ПФ Украины. В частности, согласно п.5 Рекомендаций по проверке правильности назначения пенсий лицам, прибывшим в Российскую Федерацию из государств - республик бывшего СССР, утвержденных распоряжением Правления ПФР от 22.06.2004 № 99р «О некоторых вопросах осуществления пенсионного обеспечения лиц, прибывших на место жительства в Российскую Федерацию из государств-республик бывшего СССР», для определения права на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочную трудовую пенсию по старости лицам, прибывшим из государств - участников Соглашения, периоды работы по найму **после 1 января 2002 года** подлежат включению в подсчет трудового (страхового) стажа при условии уплаты страховых взносов на пенсионное обеспечение в соответствующие органы той страны, на территории которой осуществлялась трудовая и (или) иная деятельность. Указанные периоды работы должны

подтверждаться справкой компетентных органов соответствующего государства об уплате страховых взносов на обязательное пенсионное обеспечение либо на социальное страхование.

Таким образом, периоды работы после 1 января 2002 года подлежат включению в подсчет страхового и специального стажа при условии уплаты страховых взносов в соответствующие органы той страны, на территории которой осуществлялась трудовая деятельность. Полагаю, что гражданке РФ, переехавшей на постоянное место жительства из ДНР, это будет сложно сделать (если невозможно). Поэтому полагаю, что если страховой стаж у данного учителя приближается к 25 годам, то в перспективе будут сложности с назначением досрочной пенсии и придется обращаться в судебные органы (но также без безусловной гарантии удовлетворения иска).

Примечание: К сожалению, начиная с 2014 года, Украина взяла курс на последовательное сворачивание участия в деятельности СНГ. Она приостановила работу в уставных и отраслевых органах СНГ и прекратила выплачивать долевой взнос в единый бюджет данной организации. А в августе 2018 года Украина закрыла свое представительство при уставных и других органах СНГ в Минске (Беларусь). Это пока будет представлять сложность в реализации права граждан России и Украины в случаях осуществления пенсионного обеспечения на территории РФ. Возможно, что в ближайшем будущем эти вопросы будут решены четко и конкретно (вероятно, в случае признания Россией пока непризнанных республик – ДНР и ЛНР и т.п.). Кроме того, следует иметь в виду, что ориентировочно к 2030 году возможна полная отмена досрочных пенсий педагогам в нашей стране (по крайней мере, такие планы у Правительства РФ имеются).

Вопрос: При досрочном выходе на пенсию входит ли в педагогический стаж период заочного обучения в ВУЗе (педагог в указанный момент времени работал в образовательном учреждении в должности учителя)?

Ответ: В специальный страховой стаж входит работа в качестве учителя, а обучение в этот же период времени в страховой стаж не включается. Тем более, что законодательством РФ не предусмотрено «удвоение» одного и того же периода времени для учета страхового стажа. Поэтому, если работник в период учебы работал учителем, а работодатель отчислял за него страховые взносы в ПФР, то его работа в качестве

учителя входит в страховой стаж для назначения досрочной страховой пенсии по старости.

Аргументы (обоснования): В соответствии с ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (далее – Закон № 400-ФЗ) в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории Российской Федерации лицами, указанными в ч. 1 ст. 4 Закона № 400-ФЗ, при условии, что за эти периоды начислялись и уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ.

Наравне с периодами работы и (или) иной деятельности, которые предусмотрены ст. 11 Закона № 400-ФЗ, в страховой стаж засчитываются периоды, перечисленные в ст. 12 Закона № 400-ФЗ. Период обучения в институте в данный перечень не входит, соответственно, включение в страховой стаж периода обучения в вузе действующим на сегодняшний момент законодательством не предусмотрено.

Вопрос: Имеет ли право на досрочное назначение страховой пенсии по старости (как педагогический работник) лицо, работающее в областном центре образования неслышащих учащихся в должностях «воспитатель» или «учитель» при выслуге, появившейся у данного лица в декабре 2019 года?

Ответ: Да, такой работник имеет право на досрочное пенсионное обеспечение по старости. Это предусмотрено постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781 (с изм. и доп.). Так, согласно Списка, утвержденного данным постановлением, в число лиц, имеющих право на такую пенсию, входят должности «учитель» и «воспитатель». Что касается наименования организаций, то в их число включены: общеобразовательные школы, где упоминается и «центр образования». Также этим Списком предусмотрена и работа в специализированных образовательных организациях (Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии) (п. 1.5 Списка). Вместе с тем, к числу последних относятся: школы и школы интернаты. В постановлении Минтруда РФ от 3 октября 2002 г. N 67 установлено тождество наименований учреждений "специальное (коррекционное) образовательное учреждение I-VIII вида - школа", "специальное (коррекционное) образовательное учреждение - школа I-VIII вида", "специальная (коррекционная) школа для неслышащих,

слабослышащих и позднооглохших, незрячих, слабовидящих и поздноослепших, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, для умственно отсталых детей и для детей с другими отклонениями в развитии", "школа для незрячих, слабослышащих и позднооглохших, незрячих, слабовидящих и поздноослепших, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, для умственно отсталых детей и для детей с другими отклонениями в развитии", "специальная (коррекционная) школа I-VIII вида", "вспомогательная школа" наименованию учреждения "специальная (коррекционная) общеобразовательная школа", предусмотренному Списком.

Кроме того, следует иметь в виду, что согласно ч. 1.1. ст. 30 ФЗ № 400-ФЗ, – страховая пенсия по старости лицам, имеющим право на ее получение независимо от возраста, для данной категории лиц назначается не ранее сроков, указанных в Приложении 7 к данному закону. Поэтому, поскольку необходимый страховой стаж приобретен в 2019 г., то пенсия назначается не ранее чем через 12 месяцев со дня возникновения права на страховую пенсию по старости. Это означает, что поскольку после приобретения права на пенсию прошло свыше 12 месяцев, то пенсию назначается с момента обращения за ней (см.: ст. 22 ФЗ № 400-ФЗ).

Полагаем, что формально нет никаких оснований для отказа в пенсионном обеспечении таким работникам. Но данный вопрос будет решать ПФР, решение которого можно будет обжаловать в суде, если данный период времени ПФР не включит в специальный страховой стаж. Поэтому именно суд вынесет решение, касающееся толкования указанных выше норм права.

V. Вопросы в связи с пандемией, вызванной COVID-19

Вопрос: Прошу помочь разобраться в сложившейся ситуации: работник образовательного учреждения вакцинирован должным образом против новой коронавирусной инфекции в июне 2021 года (сертификат выдан на 1 год). В виду неблагоприятной санитарно-эпидемиологической ситуации на территории Ростовской области, развернута кампания по ревакцинации, спустя 6 месяцев после первичной завершённой вакцинации. Однако работник отказывается от ревакцинации без наличия антител и медицинских противопоказаний. Как должен поступить работодатель?

Ответ: К сожалению, права у работодателя в данном случае предпринять какие-либо меры по отношению к работнику (например, отстранить его от работы согласно ст. 76 ТК РФ) не имеется.

В частности, на основании письма Министерства труда и социальной защиты РФ и Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 23 июля 2021 г. N 14-4/10/П-5532 «Совместные разъяснения Минтруда России и Роспотребнадзора по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных» для контроля за эпидемическим процессом и стабилизации ситуации по заболеваемости COVID-19 необходимо обеспечить уровень коллективного иммунитета не менее 80% от списочного состава коллектива, с учетом лиц, переболевших COVID-19 и вакцинированных (не более **6 месяцев назад**), не привитые, имеющие медицинские противопоказания, и прочие должны составлять не более 20% от списочного состава работающих. Но обращаем ваше внимание, что данный документ *не является нормативным правовым актом* и носит *рекомендательный характер*.

То же самое можно сказать и о письме Министерства здравоохранения РФ от 30 октября 2021 г. N 30-4/И/2-17927 «О направлении актуализированных временных методических рекомендаций: «Порядок проведения вакцинации взрослого населения против COVID-19»: «...С учетом рекомендаций Всемирной организации здравоохранения до достижения уровня коллективного иммунитета населения **необходимо проводить вакцинацию** против новой коронавирусной инфекции COVID-19 по эпидемическим показаниям **после шести месяцев** после

перенесенного заболевания (в том числе у ранее вакцинированных лиц) или **после шести месяцев после предыдущей вакцинации ("экстренная" вакцинация)...**». То есть несмотря на то, что признается обязательная ревакцинация работников, эта обязательность, к сожалению, носит также рекомендательный, а не обязательный (обязывающий на основе правовых норм) характер.

К тому же на территории Ростовской области обязательная ревакцинация также **не предусмотрена**, поскольку главные государственные санитарные врачи субъектов РФ и их заместители наделяются, в частности, полномочиями о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан **по эпидемическим показаниям** (см. подп. б) п. 1 ст. 51 ФЗ от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»). А таких решений ни Главный санитарный врач РО, ни его заместитель – не приняли.

Это означает, что решение о ревакцинации должно в данном случае зависеть от сознательности работника, его понимания опасности сложившейся эпидемической ситуации в регионе и гражданского долга. Формально он считается привитым до момента окончания действия сертификата о вакцинации, т.е. с течение 1 года с момента получения прививки. И заставить его пройти ревакцинацию работодатель не вправе.

Таким образом, на федеральном уровне (в пределах РФ) и на территории РО прохождение ревакцинации предусмотрено *как рекомендация* со всеми вытекающими и указанными выше последствиями.

Научное издание

**СБОРНИК АКТУАЛЬНЫХ ПРАВОВЫХ
ВОПРОСОВ И ОТВЕТОВ**

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

ВЫПУСК №2

Подписано в печать 14.03.2022.

Бумага офсетная. Печать офсетная. Формат 60×84 1/16..
Усл. печ. л. 6,16. Уч. изд. л. 5,5. Тираж 300 экз. Заказ № 3583.
Отпечатано в типографии ИП Гончаренко А.Б