

Комитет Краснодарской краевой организации Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации



ИНФОРМАЦИОННЫЙ СБОРНИК

**«О применении трудового законодательства и
иных нормативных правовых актов,
регламентирующих трудовые и социально-
экономические отношения работников в
сфере образования (вопрос – ответ)»**

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

Краснодар, 2021 г.

Предисловие

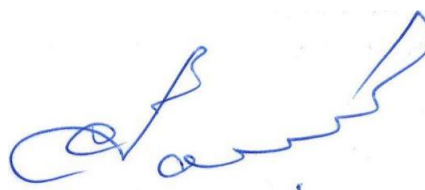
Уважаемые коллеги!

В целях повышения уровня правовой грамотности и использования в практической деятельности направляем настоящий информационный сборник,* сформированный на основе вопросов, поступивших от членов Профсоюза в 2020-2021 году и ответов на них, подготовленных в правовом отделе аппарата Комитета краевой организации Профсоюза.

В данном сборнике содержатся ссылки на законодательные и иные нормативные правовые акты, а также ведомственные рекомендации, устанавливающие и разъясняющие, трудовые, социально-экономические права и интересы, гарантии и компенсации работников отрасли.

Сборник рассчитан на профсоюзных работников и профсоюзный актив, руководителей и работников образовательных организаций, в том числе специалистов кадровых подразделений учреждений системы образования края, а также всех тех, кто интересуется вопросами правозащитной работы.

Председатель
Краснодарской краевой
организации Профсоюза



С.Н. Даниленко

* Сборник подготовлен в правовом отделе аппарата Комитета краевой организации Профсоюза. Составители: заместитель председателя, заведующий правовым отделом, главный правовой инспектор труда А.Ю. Едигаров; ведущий специалист правового отдела, правовой инспектор труда С.Н. Балыцкий.

№ п/п	Содержание	№ стр.
1.	Осуществление трудовой деятельности в условиях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия и недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).....	4
2.	Вакцинация работников образовательных организаций от гриппа и коронавирусной инфекции (COVID-19).....	11
3.	Предоставление гражданам социальных выплат на оплату первоначального взноса и (или) получения ипотечного жилищного кредита на приобретение жилого помещения	14
4.	Реализация мер социальной поддержки в виде компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения	16
5.	Вопросы охраны труда, прохождения медицинских осмотров и освидетельствований.....	19
6.	Реализация права педагогических работников на досрочную страховую пенсию	23
7.	Применение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов отрасли образования в вопросах оплаты труда, рабочего времени, времени отдыха, оформления трудовых отношений и д.р.....	27

**Осуществление трудовой деятельности в условиях обеспечения
санитарно-эпидемиологического благополучия
и недопущения распространения новой коронавирусной
инфекции (COVID-19)**

Вопрос: *Подлежит ли продлению или переносу на другой период ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск работника, которому выдан больничный с кодом 03 КАРАНТИН.*

Ответ: Согласно части первой статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника.

В силу ч. 1 ст. 5 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" от 29.12.2006 N 255-ФЗ (далее - Закон N 255-ФЗ) к случаям временной нетрудоспособности застрахованного лица относятся не только случаи утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы (п. п. 1 ч. 1), но и случаи карантина застрахованного лица (п. п. 3 ч. 1).

Из положений Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 N 624н (далее - Порядок), следует, что временная нетрудоспособность работника подтверждается листком нетрудоспособности. В общем случае порядок выдачи листка нетрудоспособности при карантине урегулирован разделом VI Порядка. Он устанавливает, что листок нетрудоспособности выдается врачом-инфекционистом, а в случае его отсутствия - лечащим врачом.

С 20.03.2020 года действуют Временные правила оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина, утвержденные постановлением Правительства РФ от 18.03.2020 N 294 (п. 2). Названные правила распространяются на застрахованных лиц, прибывших в РФ с территории стран, где зарегистрированы случаи заболевания новой коронавирусной инфекцией, а также на проживающих совместно с ними застрахованных лиц (п. 1 Временных правил). Выплата пособия таким гражданам производится на основании электронного листка нетрудоспособности, размещенного в системе ФСС России (п. 3 Временных правил).

Следует отметить, что ни Порядок, ни Временные правила не содержат положений, согласно которым листок нетрудоспособности при карантине не выдается в случае пребывания работника в ежегодном оплачиваемом отпуске (например, как не выдается в период такого отпуска листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи (п. 40 Порядка)).

Таким образом, случаи карантина относятся к случаям временной нетрудоспособности. Следовательно, листок нетрудоспособности, выданный с кодом 03 (карантин), является основанием для продления или переноса

отпуска на количество дней, совпавших с ежегодным оплачиваемым отпуском.

Вопрос: *Имеет ли право бухгалтерия дошкольной образовательной организации лишить зарплаты на период карантина подменного воспитателя. Я принята уборщиком помещения, по совмещению подменный воспитатель. Сказали на период карантина не положено, т. к. не работаете. Так ли это?*

Ответ: Согласно действующему Трудовому кодексу Российской Федерации (далее - ТК РФ), выполнение иной работы, кроме оговоренной в трудовом договоре, может осуществляться в двух формах: совместительство (ст. 282 ТК РФ выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время) и совмещение профессий (должностей), (ст. 62 прим. 2 ТК РФ – поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей)).

В соответствии со статьёй 62 прим. 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 (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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.

Вместе с тем, при решении данного вопроса следует руководствоваться и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", (далее – приказ № 536).

Пунктом 4.1 раздела IV приказа N 536 предусмотрено, что периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не

совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласно пункту 5.1 приказа N 536 периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям также являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В соответствии с пунктом 5.2 приказа N 536 в периоды, указанные в пункте 5.1 педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

Из этого следует, что в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с отпуском педагогических и иных работников, уточняется режим их рабочего времени.

В своих рекомендациях от 26.03.2020 г., в связи с объявленными Президентом Российской Федерации нерабочими днями, Минтруд России указал на то, что наличие в календарном месяце нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам. Поэтому заработная плата должна оставаться прежней, а в случае её уменьшения Вы вправе обратиться в Государственную инспекцию труда Краснодарского края git23@rostrud.ru по средствам электронного обращения.

С учётом вышеизложенного, работодатель не вправе лишить выплаты заработной платы работника, в том числе и по совмещаемой им профессии, если только работа, выполняемая работником на условиях совмещения не была работодателем досрочно отменена с предупреждением об этом работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Для дополнительного изучения и понимания ситуации о правомерности/не правомерности действий работодателя, рекомендуем Вам обратиться в районную (городскую) местную организацию Профсоюза и предоставить для изучения документы, связанные с оформлением трудовых отношений.

Вопрос: *Как осуществлять деятельность детским садам, в которых не будет дежурных групп, в рамках реализации Постановления губернатора Краснодарского края от 10.05.2020 г. № 266?*

Ответ: Постановлением губернатора Краснодарского края от 10.05.2020 г. № 266 (далее – постановление губернатора края № 266) режим повышенной готовности и срок ограничительных мероприятий (карантина), введенных на территории края постановлением губернатора края от 31 марта 2020 г. № 185, продлен до 23 мая т.г.

В связи с этим, деятельность в дошкольных образовательных организациях в период карантина не осуществляется, работники на работу не выходят. Вместе с тем, в соответствии с пунктом 3 Указа Президента РФ от 11.05.2020 № 316 предусмотрено сохранение заработной платы за работниками независимо от форм собственности организации.

Подпунктом 2 пункта 2 постановления губернатора края № 266 указано на исключительность случаев функционирования дежурных групп в дошкольных образовательных организациях для работников организаций, на которых не распространялось действие Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2020 г. № 294 "О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" и деятельность которых не приостановлена.

Исходя из вышеизложенного, при отсутствии исключительных случаев по организации работы дежурных групп, работники этих дошкольных учреждений продолжают находиться в режиме карантина (самоизоляции).

Вопрос: *Каким образом можно осуществить перевод педагогических работников образовательного учреждения на дистанционную работу в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия и недопущения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)?*

Ответ: Перевод педагогических и иных работников образовательной организации на дистанционную работу в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) является временным изменением условий трудового договора.

Работник может обратиться к работодателю с заявлением о переводе на дистанционную работу с учетом реальной возможности таковой, при этом работнику рекомендуется указать в заявлении уважительные причины необходимости выполнения работы вне рабочего места.

В соответствии с частью 1 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-

телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

В этом случае в дополнительном соглашении к трудовому договору между работником и работодателем подлежат закреплению следующие условия:

- о новом формате работы (дистанционной работе) и ее сроках;
- о порядке обмена служебной документацией;
- о порядке обеспечения работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции;
- о правилах и формах контроля работодателя за работником на время удаленной работы и т.п.

При этом за работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

Следует отметить, что трудовая функция работника не изменяется, временно меняется лишь режим его работы (ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ).

Перевод работников на дистанционную работу должен оформляться распорядительным актом руководителя образовательной организации, в котором будут оговорены условия удаленной работы и её сроки (или событие), иначе такая временная работа может стать постоянной.

Также условие о том, что работа будет выполняться дистанционно, нужно закрепить в дополнительном соглашении к трудовому договору с учётом особенностей главы 49.1. ТК РФ.

Вопрос: *Работаю музработником в детском саду. Мне 65 лет. С 24 марта нахожусь в ежегодном оплачиваемом отпуске до 14 апреля. Слышала, что руководители должны оформить больничные листы работникам, достигшим 65 летнего возраста с 6 апреля. Верно ли это?*

Ответ: В целях минимизации риска заражения новой коронавирусной инфекцией и недопущения распространения указанного вируса на территории Российской Федерации, в связи с принятием постановления Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2020 г. № 402 «Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше» работодатели обязаны проинформировать своих работников, достигших по состоянию на 6 апреля 2020 года возраста 65 лет (дата рождения 06 апреля 1955 года и ранее), о необходимости оформления им электронного листка нетрудоспособности в связи с карантином (код «03») на период с 6 апреля по 19 апреля 2020 года.

При этом, следует иметь в виду, что по указанным основаниям больничный не предоставляется, если работник возраста 65 лет и старше находится в ежегодном оплачиваемом отпуске или переведен на дистанционный режим работы.

Вопрос: *Работаю учителем начальных классов. Подскажите пожалуйста, правомерно ли отправлять в отпуск во время карантина. Нам изменили график отпусков, отправили 20 мая 2020 года, а в это время в крае был карантин.*

Ответ: Решение вопросов, связанных с предоставлением работникам трудовых отпусков осуществляется в соответствии с положениями главы 19 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

В соответствии со статьей 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 123 ТК РФ определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Согласно части 2 статьи 123 ТК РФ, график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Так, например, 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.

В соответствии со статьей 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

К таким случаям могут быть отнесены и условия COVID-19, в соответствии с которыми по соглашению между работодателем и работниками в ряде случаев потребуются корректировка графика отпусков.

Кроме того, статьей 124 ТК РФ предусмотрены конкретные случаи, когда отпуск по просьбе работника должен быть перенесен на более позднее время. К примеру, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Таким образом, внесение изменений в график отпусков и предоставление отпуска во время карантина, при условии соблюдения требований норм трудового законодательства, является правомерным. Вместе с тем, если Вы не были предупреждены не менее чем за две недели до начала ухода в отпуск, то по письменному заявлению работодатель обязан перенести отпуск на другой, согласованный с Вами срок, и, соответственно, отказ работодателя в этом случае будет не законным.

Вопрос: *Работаю учителем-логопедом в муниципальном детском саду. Заведующая регулярно ставит меня дежурным администратором для измерения температуры и обработки рук антисептиком детям и родителям при входе в здание. Скажите, пожалуйста, насколько правомерно (вместо выполнения моих должностных обязанностей) стояние в холодном коридоре при постоянно открывающихся дверях и проведение термометрии, обработки рук и общения с огромным количеством незнакомых мне людей. Понимаю, что в режиме повышенной готовности всем приходится "несладко", но и выполнять чужие обязанности и находиться в ужасных условиях не могу.*

Ответ: Согласно санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1/2.4.3598-20, в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID - 19), образовательные организации обязаны обеспечивать безопасность обучающихся во время их обучения.

Приложением к письму Роспотребнадзора от 12 мая 2020 года N 02/9060-2020-24 предусмотрено обеспечить проведение в образовательных организациях ежедневных «утренних фильтров» с обязательной термометрией с целью выявления и недопущения в организации обучающихся, воспитанников и их родителей, сотрудников с признаками респираторных заболеваний при входе в здание, а также установить при входе в здание дозаторы с антисептическим средством для обработки рук (п. 6,7). При этом, по смыслу ст. 212 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) обязанности по обеспечению безопасных условий охраны труда, а также приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты возлагаются на работодателя.

Квалификационной характеристикой, утвержденной приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н, предусмотрено, что учитель-логопед обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников в период образовательного процесса. При этом конкретные должностные обязанности учителя-логопеда определяются должностной инструкцией, утвержденной руководителем образовательной организации, в которой он осуществляет трудовую деятельность.

Дежурство в образовательной организации предполагает выполнение работником его обычных трудовых обязанностей в рамках профессии, квалификации, должности в пределах установленного для него рабочего

времени – это закреплено в Приказе Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536).

Пункт 2.3 Приказа № 536 предусматривает, что другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ за дополнительную плату, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, регулируется локальными нормативными актами организации, которыми устанавливаются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса.

В соответствии со статьей 8 ТК РФ работодатели с учетом мнения представительного органа работников принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, включая вопросы организации дежурств в образовательной организации, с соблюдением правил периодичности и кратковременности, с учетом обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

Таким образом, привлечение работодателем Вас в качестве дежурного на регулярной основе без соблюдения указанных правил вместо выполнения Вами своих должностных обязанностей неправомерно.

Вместе с тем, для полного и всестороннего изучения Вашего вопроса (при условии, что Вы являетесь членом Общероссийского Профсоюза образования) рекомендуем Вам обратиться в городскую (районную) территориальную организацию Профсоюза с документами, регламентирующими Ваши трудовые отношения.

Вакцинация работников образовательных организаций от гриппа и коронавирусной инфекции (COVID-19)

Вопрос: *Работаю в школе. Имеет ли право работодатель отстранить меня от работы в связи с тем, что я отказываюсь делать прививку от гриппа?*

Ответ: Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 года № 825 утвержден перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (далее – Перечень). Пунктом 12 указанного Перечня предусмотрены работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Порядок проведения профилактических прививок регулируется Федеральным законом от 17.09.1998 N 157-ФЗ (ред. от 28.11.2018) "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (далее – Закон № 157-ФЗ). В соответствии со ст. 5 Закона № 157-ФЗ граждане вправе отказаться от профилактических прививок, однако их отсутствие влечет отказ в приеме на работу или отстранение от работ, выполнение которых связано с высоким

риском заболевания инфекционными болезнями (часть 2 ст. 5 Закона № 157-ФЗ).

Порядок отстранения работников от работы регулируется статьей 76 Трудового кодекса РФ. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

Таким образом работники осуществляющие профессиональную деятельность в образовательных организациях должны проходить вакцинацию от гриппа, при условии отсутствия у них медицинских противопоказаний согласно перечня «МУ 3.3.1.1095-02.3.3.1.», утвержденного Главным государственным санитарным врачом РФ от 09.01.2002 г.

Вопрос: *Могут ли отстранить учителя от работы за отказ делать прививку от COVID-19?*

Ответ: Абзацем 8 части первой статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрена обязанность работодателя по отстранению от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вопросы отстранения от работы в связи с отсутствием прививок регулируются законодательством об иммунопрофилактике.

Так, согласно письму Роспотребнадзора (письмо от 12 января 2021 г. № 02/276-2021-23) профилактические прививки проводятся гражданам в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний в соответствии со статьей 35 Федерального закона 2 от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее - Закон № 52-ФЗ).

Профилактические прививки против новой коронавирусной инфекции проводятся добровольно.

В соответствии с пунктом 2 статьи 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее - Закон № 157-ФЗ) отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями требует обязательного проведения профилактических прививок (далее - Перечень), утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 г. № 825.

При отсутствии осложненной эпидемиологической обстановки категория лиц, не предусмотренная Перечнем, имеет право на отказ от профилактических прививок (пункт 1 статьи 5 Закона № 157-ФЗ). Отказ оформляется в письменной форме (пункт 3 статьи 5 Закона № 157-ФЗ, пункт 7 статьи 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»). Таким образом, при наличии отказа работника от вакцинации в плановом порядке (в соответствии

с национальным календарем профилактических прививок, утвержденным приказом Минздрава России от 21 марта 2014 г. № 125н), работодатель не вправе отстранить его от работы или принудить гражданина к проведению профилактических мероприятий.

При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации и их заместители наделяются полномочиями выносить мотивированные постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям (подпункт б пункта 1 статьи 51 Закона № 52 - ФЗ). В случае вынесения постановления Главного государственного санитарного врача субъекта Российской Федерации или его заместителей о проведении профилактических прививок, гражданам или их отдельным группам, граждане могут отказаться от прививок, но в этом случае они должны быть отстранены от выполняемых работ на период эпиднеблагополучия.

Граждане, юридические лица, индивидуальные предприниматели обязаны выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст 10 и 11 Закона № 52-ФЗ).

Таким образом, при наличии отказа работника от вакцинации в плановом порядке (в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, утверждённым приказом Минздрава России от 21 марта 2014 года № 125н), работодатель не вправе отстранить его от работы или принудить работника к проведению профилактических мероприятий.

Вопрос: *Меня интересует вопрос: почему нас обязывают вакцинироваться от коронавируса, каким документом это регламентируется.*

Ответ: Профилактические прививки проводятся гражданам в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний в соответствии со ст. 35 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (далее - ФЗ N 52-ФЗ) и Федеральным законом от 17.09.1998 N 157 "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (далее - ФЗ N 157-ФЗ).

Согласно ФЗ N 157-ФЗ п. 1 ст. 5 предусматривает возможность отказа от профилактических прививок, который оформляется в письменной форме, при этом в соответствии с п. 2 ст. 5 отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения

профилактических прививок, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 N 825 (далее - Перечень). Перечнем предусмотрена обязательная иммунизация лиц, работающих в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, против инфекций, включенных в национальный календарь профилактических прививок.

В соответствии со ст. 9 ФЗ N 157-ФЗ приказом Минздрава России от 21.03.2014 N 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям" (зарегистрирован Минюстом России 25.04.2014 N 32115 с изменениями, далее - приказ Минздрава России) утвержден национальный календарь профилактических прививок, которым определены категории граждан, подлежащих обязательной вакцинации, исходя из перечисления видов работ (деятельности), при которых проводится такая вакцинация (приложение 1 к приказу Минздрава России).

В настоящее время юридические основания для отстранения от работы сотрудников, в том числе относящихся к группам высокого риска инфицирования, в связи с отказом от вакцинации против новой коронавирусной инфекции отсутствуют, так как иммунизация против новой коронавирусной инфекции включена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

При угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих (в том числе и новой коронавирусной инфекции), главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации и их заместители наделены полномочиями выносить мотивированные постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям (ст. 51 ФЗ N 52-ФЗ, ст. 10 ФЗ N 157-ФЗ). И только при наличии таких постановлений отказ от вакцинации по эпидемическим показаниям может повлечь отстранение граждан, не имеющих прививок, от работы.

В настоящее время такие постановления не принимались, в связи с чем вакцинация против новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации является добровольной для всех категорий граждан, в том числе и работников образовательных организаций.

Предоставление гражданам социальных выплат на оплату первоначального взноса и (или) получения ипотечного жилищного кредита на приобретение жилого помещения

Вопрос: *Подскажите пожалуйста. У нас в крае есть льготная ипотека для учителей?*

Ответ: К сожалению, специальной программы по льготной ипотеке для работников образовательных организаций в настоящее время краевое законодательство не предусматривает.

Вместе с тем сообщаем, что социальная ипотека в Краснодарском крае реализуется в соответствии с Законом Краснодарского края от 7 августа 2002г. № 511-КЗ «Об организационном и финансовом обеспечении развития жилищного кредитования, накопления денежных средств для улучшения жилищных условий граждан в Краснодарском крае» (в дальнейшем по тексту – Закон № 511-КЗ).

Во исполнении Закона № 511-КЗ Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16 сентября 2016 г. № 712 утвержден Порядок предоставления гражданам социальных выплат на оплату первоначального взноса при получении ипотечного жилищного кредита на приобретение жилого помещения (далее – социальная выплата) во вновь возводимых (возведенных) многоквартирных домах или на строительство индивидуального жилого дома (далее – Порядок).

В соответствии с настоящим Порядком, российским гражданам, проживающим на территории Краснодарского края, предоставляются социальные выплаты на оплату первоначального взноса при получении ипотечного жилищного кредита на:

приобретение жилого помещения в возведенных многоквартирных домах;

приобретение жилого помещения во вновь возводимых многоквартирных домах на этапе их строительства путем заключения с застройщиком договора участия в долевом строительстве;

приобретение жилого помещения во вновь возводимых многоквартирных домах на этапе их строительства путем заключения договора уступки права требования по договору участия в долевом строительстве;

строительство индивидуального жилого дома.

Одним из условий претендентам, для подачи заявления о предоставлении социальной выплаты и о рассмотрении соответствующего пакета документов является наличие места жительства на территории Краснодарского края в течение последних пяти лет.

В соответствии со статьей 2 Закона РФ от 25.06.1993 года № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» под местом жительства понимается жилое помещение, в котором гражданин постоянно или преимущественно проживает на законных основаниях (в т. ч. по договору социального найма), и в которых он зарегистрирован по месту жительства («постоянная регистрация»).

Приём заявлений о предоставлении социальной выплаты осуществляется государственным казённым учреждением Краснодарского края «Кубанский центр государственной поддержки населения и развития финансового рынка» (www.kubcenter.ru).

Кроме того, в соответствии с Соглашением между краевой организацией Профсоюза и ООО «ВКБ Новостройки» Вы можете (в случае если являетесь членом Профсоюза) принять участие в реализации социальной программы «Лояльность партнеров», позволяющей уменьшить

стоимость квадратного метра приобретаемого жилья до 5 процентов и получить ипотечный кредит с пониженной процентной ставкой или без внесения первоначального взноса. За оказанием помощи по данному вопросу Вам необходимо обратиться к председателю Сочинской городской организации Профсоюза.

Также на территории Краснодарского края действует программа «Земский учитель», (далее – программа). Согласно данной программе учителю, прибывшему на работу в сельское поселение, в поселок либо город с населением до 50 тыс. человек, предусмотрена выплата единовременной компенсации в размере 1 млн. рублей. Выплата не носит целевого характера и может быть израсходована по усмотрению педагога, который должен отработать в образовательной организации не менее пяти лет. В настоящее время рабочей группой, в состав которой входят представители Комитета краевой организации Профсоюза, проводится отбор претендентов на право получения указанной выплаты.

Дополнительно сообщаем, что согласно Закону Краснодарского края от 23 июля 2015 года № 3232-КЗ педагогическим работникам, работающим в населенных пунктах муниципальных образований края по определенной специальности, также предоставляются земельные участки в безвозмездное пользование для индивидуального жилищного строительства или ведения личного подсобного хозяйства с последующей передачей в их собственность. Приём заявлений о предоставлении земельных участков осуществляют органы местного самоуправления.

Реализация мер социальной поддержки в виде компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения

Вопрос: *Я работаю воспитателем в детском саду в сельской местности. Проживаю со своей семьей - муж и двое детей в доме. Зарегистрирована в этом доме только я. Муж и дети зарегистрированы, то есть имеют прописку, в другом доме в этой же станице, но в сельсовете вписаны все члены моей семьи. То есть, в справке из сельсовета они прописаны все. В бухгалтерии отказывают в выплате компенсации коммунальных платежей на членов моей семьи, мотивируя тем что они не прописаны в этом жилом помещении. Сказали, чтобы в заявлении я никого из них не включала. Подскажите пожалуйста правомерно ли это?*

Ответ: В соответствии с пунктом 6 порядка и условий предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, на территории Краснодарского края, по оплате жилых помещений, отопления и освещения, утверждённым постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 11 мая 2011 г. N 475 (далее – Порядок), компенсация предоставляется при условии регистрации по месту жительства педагогического работника и членов его семьи в жилом

помещении, и его работе в образовательной организации расположенных в сельских населенных пунктах на территории Краснодарского края.

Пункт 7 вышеуказанного Порядка к членам семей педагогических работников, относит супругов, детей и родителей. Состав семьи определяется по состоянию на начало месяца, в котором педагогическим работником представлены документы для получения компенсации. При этом в случае изменения состава семьи педагогический работник в недельный срок обязан уведомить об этом уполномоченный орган, осуществляющий выплату компенсации, и представить подтверждающие документы (п. 8 Порядка).

Вместе с тем, пунктом 15 указанного Порядка предусмотрено, что спорные вопросы, возникающие при предоставлении компенсации педагогическим работникам разрешаются соответствующими рабочими комиссиями или в судебном порядке.

Для разрешения спорного вопроса и реализации права на получение компенсации с учетом всех членов Вашей семьи рекомендуем обратиться в соответствующую рабочую комиссию и предоставить в подтверждение справку о составе семьи. Помощь в решении этого вопроса (при условии, что Вы являетесь членом Общероссийского Профсоюза образования) может оказать председатель территориальной (городской, районной) организации Профсоюза.

Примечание:

Статьей 2 Закона РФ от 25.06.1993 N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации" (далее – Закон N 5242-1) определено понятие место жительства - жилой дом, квартира, комната, жилое помещение специализированного жилищного фонда либо иное жилое помещение, в которых гражданин постоянно или преимущественно проживает в качестве собственника, по договору найма (поднайма), договору найма специализированного жилого помещения либо на иных основаниях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и в которых он зарегистрирован по месту жительства.

В целях обеспечения необходимых условий для реализации гражданином Российской Федерации его прав и свобод, а также исполнения им обязанностей перед другими гражданами, государством и обществом вводится регистрационный учет граждан Российской Федерации по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации.

Граждане Российской Федерации обязаны регистрироваться по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации (ст. 3 Закона N 5242-1).

Вопрос: Я учитель физической культуры работающий и проживающий в сельской местности и хотел разобраться в такой ситуации. Раньше нам возвращали какую-то сумму денег, которую мы заплатили за жилищно-коммунальные услуги, а сейчас перестали и когда я спросил почему, мне ответили, что я не прописан в том крае где я работаю (дело в том..., что я прописан в Карачаево-черкесской республике, а работаю в Краснодарском крае) могу ли я потребовать льготу за ЖКУ?

Ответ: Меры социальной поддержки в виде компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (далее - компенсация) предоставляются педагогическим работникам в соответствии с порядком и условиями выплаты указанной компенсации, утверждёнными постановлением губернатора края от 11 мая 2011 г. № 475 (далее – порядок, условия) с последующими изменениями и дополнениями.

В соответствии с пунктом 6 порядка и условий предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам, образовательной организации, расположенной в сельских населенных пунктах на территории Краснодарского края, указанная компенсация предоставляется при условии регистрации по месту жительства педагогического работника и членов его семьи.

Статьёй 2 Закона РФ от 25.06.1993 N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации" (далее – Закон N 5242-1) определено понятие место жительства - жилой дом, квартира, комната, жилое помещение специализированного жилищного фонда либо иное жилое помещение, в которых гражданин постоянно или преимущественно проживает в качестве собственника, по договору найма (поднайма), договору найма специализированного жилого помещения либо на иных основаниях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и в которых он зарегистрирован по месту жительства.

В целях обеспечения необходимых условий для реализации гражданином Российской Федерации его прав и свобод, а также исполнения им обязанностей перед другими гражданами, государством и обществом вводится регистрационный учет граждан Российской Федерации по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации.

Граждане Российской Федерации обязаны регистрироваться по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации (ст. 3 Закона N 5242-1).

Таким образом, для реализации права на указанную компенсацию Вы должны быть зарегистрированы по месту жительства на территории Краснодарского края.

Вопрос: У меня следующая ситуация: я принята на должность педагога-психолога на 0,5 ставки в сельскую школу, на время декретного отпуска основного работника. Так же имею нагрузку 7 часов технологии, классное руководство и часы по внеурочной деятельности. Вопрос

заключается в следующем - имею ли я право на получение социальной выплаты по коммунальным услугам? Бухгалтерия отказывает в выплате, объясняя это тем, что сотрудник, который находится в декрете пользуется этой льготой.

Ответ: Меры социальной поддержки в виде компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (далее - компенсация) предоставляются педагогическим работникам в соответствии с порядком и условиями выплаты указанной компенсации, утверждёнными постановлением Губернатора края от 11 мая 2011 г. № 475 (с последующими изменениями и дополнениями).

Указанные Порядок и условия не содержат каких-либо ограничений в предоставлении данной компенсации педагогам, работающим по срочному трудовому договору на период отсутствия основного работника. Следовательно, Вы имеете право на её получение.

Охрана труда, прохождения медицинских осмотров и освидетельствований

Вопрос: *Вправе ли работодатель требовать от работника прохождения ежегодного медицинского осмотра и за чей счет? Работаю в школе.*

Ответ: Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н утверждён Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Порядок), и Перечень медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

В соответствии с пунктом 25 приложения к Порядку предусмотрено проведение медосмотров при выполнении работ в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон № 273-ФЗ) образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения. Содержание образования определяется основными образовательными программами, реализуемыми в дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, и дополнительными образовательными программами - в организациях дополнительного образования и дополнительного профессионального образования.

При этом воспитание обучающихся при освоении ими основных образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется на основе включаемых в

образовательную программу рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы (статья 12.1 Закона № 273-ФЗ). Необходимо отметить, что в соответствии со статьей 1 Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» и статьей 54 Семейного кодекса РФ ребенком является лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет (совершеннолетия).

Таким образом работники образовательных организаций, реализующих образовательные программы в отношении несовершеннолетних обучающихся, проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры вне зависимости от занимаемой должности и вида выполняемой работы, при этом, в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Вопрос: *Надо ли проводить для дистанционных работников обучение по охране труда и оказанию первой помощи, если они относятся к категории специалистов (например, бухгалтер) и не являются руководящими работниками?*

Ответ: Согласно ч. 2 ст. 225 ТК РФ для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

В соответствии с п. 2.1.1 «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (утв. Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 №1/29) для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда.

В соответствии с п. 2.1.4 вышеуказанного Порядка первичный инструктаж на рабочем месте проводится до начала самостоятельной работы:

- со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной работы время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;
- с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
- с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

Согласно п. 2.1.3 вышеуказанного Порядка проведение всех видов

инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей (в установленных случаях - в наряде-допуске на производство работ) с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

На дистанционных работников и их работодателей распространяются все положения Трудового кодекса РФ, регулирующие охрану труда. Дистанционного работника, как любого другого работника, необходимо обучить безопасным способам ведения работы на производственном оборудовании. С ним нужно провести, в том числе и вводный инструктаж. Дату и факт проведения инструктажа нужно зафиксировать в специальном журнале.

Порядок проведения инструктажа для дистанционного работника действующим законодательством не урегулирован, в связи с чем работодатель может разработать локальный нормативный акт по проведению инструктажа, в котором предусмотреть, порядок проведения инструктажа дистанционных работников, в том числе вводного, путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

Вопрос: *С 1 января 2021 года вступили в силу новые правила по охране труда. Обязан ли работодатель провести обучение работников по охране труда с учётом этих изменений?*

Ответ: Нормативным правовым актом, регламентирующим вопросы обучения по охране труда, является Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный Постановлением Минтруда России и Минобрнауки России от 13 января 2003 г. № 1/29 (далее – Порядок).

При вступлении в силу новых нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, или их изменении работодатель в соответствии пунктами 2.1.6 и 3.3 Порядка обязан провести внеплановый инструктаж и внеочередную проверку знаний требований охраны труда работников организаций независимо от срока проведения предыдущей проверки. При этом проверка знаний осуществляется только этих законодательных и нормативных правовых актов.

Проверка знаний требований охраны труда работников организаций осуществляется образованной работодателем комиссией по проверке знаний требований охраны труда, в работе которой могут принимать участие представители выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников данной организации, в том числе уполномоченные (доверенные) лица по охране труда Профсоюза.

При этом члены комиссии работодателя в связи с выходом новых правил по охране труда должны пройти обучение согласно пункта 2.3.2 Порядка в организациях, осуществляющих функции по проведению обучения работодателей и работников вопросам охраны труда. Такого же

мнения придерживается Минтруд России в письме от 14.01.2021 № 15-2/10/В-167.

Обращаем внимание, что внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников проводится в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда, выполнение требований которых входит в должностные обязанности работников.

Таким образом, если соблюдение требований правил по охране труда, вступивших в силу с 1 января 2021 г., входит в должностные обязанности работников, то руководителю организации следует организовать обучение этих работников.

Вопрос: *Работаю воспитателем в ДООУ. Вправе ли работодатель обязывать работников проходить психиатрическое освидетельствование?*

Ответ: Обязательное психиатрическое освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности.

На основании статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет.

В соответствии со статьями 212 и 213 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников за счёт собственных средств и на основании статьи 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование.

В силу части 3 статьи 5.27.1. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательного психиатрического освидетельствования влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 15 до 25 тысяч рублей; на юридических лиц – от 110 до 130 тысяч рублей.

Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 года № 695 утверждены правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

Соответствующие виды деятельности и условия повышенной опасности работников, подлежащих прохождению освидетельствования, установлены Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для

осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности (далее – Перечень), утверждённым Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 1993 года № 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при её оказании"

В Перечне указано, что освидетельствованию подлежат работники, в том числе образовательных учреждений, осуществляющие отдельные виды профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности, а именно: работники учебно-воспитательных учреждений, детских и подростковых оздоровительных учреждений, в том числе сезонных, детских дошкольных учреждений, домов ребёнка, детских домов, школ-интернатов, интернатов при школах.

Согласно части 9 статьи 22 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" к учебно-воспитательным учреждениям относятся образовательные организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода (специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа).

Кроме того, если по результатам проведённой специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах работников выявлены вредные и опасные производственные факторы и на этих рабочих местах установлен класс вредности, то данные работники обязаны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование.

Таким образом, психиатрическому освидетельствованию, не реже 1 раза в 5 лет, подлежат работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, указанные в Перечне, включая работников дошкольных образовательных организаций.

Реализация права педагогических работников на досрочную страховую пенсию

Вопрос: *Я столкнулась с проблемой при оформлении на досрочную пенсию. Меня принимали на работу в 1993 году на должность организатора по работе с детским коллективом. А в списке профессий и должностей, дающих право на пенсию по выслуге лет от 6 сентября 1991 года эта должность именуется несколько иначе: «Организатор внешкольной и внеклассной воспитательной работы с детьми». Конечно же, в Пенсионном фонде мне отказали в праве на получение досрочной пенсии. Есть ли у меня шанс в суде доказать это право? Ведь должность одна и та же, только в девяностые годы не придавали никакого значения, если допускали небольшие неточности в формулировках. Как мне быть?*

Ответ: Действительно, список наименования должностей и учреждений, утверждённый Постановлением Совмина РСФСР от 06.09.1993

г. № 463 (далее – Список № 463, Список), с учётом которого назначается досрочная страховая пенсия по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности, не содержит такого наименования должности как «Организатор по работе с детским коллективом».

Списком № 463 и последующими принятыми списками, предусмотрена должность «Организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми», что с точки зрения текстуарного применения Списка, даёт возможность территориальному органу Пенсионного фонда РФ отказать в зачёте спорного периода по формальному основанию.

Однако, как указал Пленум Верховного Суда Российской Федерации в своём Постановлении от 11.12.2012 г. № 30, в случае несогласия гражданина с отказом органа, осуществляющего пенсионное обеспечение, включить в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости период работы, подлежащий, по мнению гражданина, зачету в данный стаж, необходимо учитывать, что вопрос о тождественности выполняемых истцом работ, занимаемой должности, имеющейся профессии тем работам, должностям, профессиям, которые дают право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, решается 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 имеющимся профессиям, нагрузки, с учетом целей и задач, а также направлений деятельности учреждений, организаций, в которых он работал и т.п.) /Пункт № 16/.

Учитывая вышеизложенное, рекомендуем Вам обжаловать решение территориального органа Пенсионного фонда РФ об отказе в назначении досрочной страховой пенсии в судебном порядке.

За правовой помощью в защите своих пенсионных прав, Вы можете обратиться в местную (городскую, районную) профсоюзную организацию. Юридическая консультация, подготовка документов правового характера и представительство членов Профсоюза в суде оказывается бесплатно.

Защита и представительство трудовых и социально-экономических прав и профессиональных интересов работников отрасли является основным направлением деятельности Общероссийского Профсоюза образования. Комитет краевой организации Профсоюза занимается этой проблемой уже более 20 лет, и имеет уникальную практику и опыт в защите прав работников - членов Профсоюза, и в особенности пенсионных.

Вопрос: *Я работаю учителем. Получаю пенсию по выслуге. Обратилась в соцзащиту для получения справки на приобретение льготного проездного. Мне отказали. Сказали, что положено в 50-55 лет. Верно ли это?*

Ответ:

В Краснодарском крае правоотношения, связанные с предоставлением отдельным категориям жителей Краснодарского края дополнительных мер

социальной поддержки по оплате проезда на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси), железнодорожном транспорте пригородного сообщения и автомобильном транспорте общего пользования пригородного сообщения (кроме такси), а также на междугородном транспорте к месту реабилитации (далее - дополнительные меры социальной поддержки по оплате проезда), регулируется Законом Краснодарского края от 13.02.2006 № 987-КЗ (далее – Закон № 987).

В соответствии с частью 2 статьи 1 Закона № 987 право на дополнительные меры социальной поддержки по оплате проезда имеют пенсионеры, достигшие возраста 55 лет и 60 лет (соответственно женщины и мужчины) независимо от ведомства, в котором они получают пенсию.

Таким образом, для реализации своих прав по оплате льготного проезда на территории Краснодарского края, необходимо достижение возраста не 50 и 55 лет, как указано в Вашем обращении, а 55 и 60 лет, установленного Законом № 987.

Вопрос: *Я учитель математики. Меня на время перевели на дистанционную работу с применением видеообучения по сети «Интернет». Подлежит ли этот период включению в специальный стаж педагогической деятельности.*

Ответ: В соответствии с частью 1 статьи 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя при условии использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет».

За работником должны сохраняться все социально-трудовые права и гарантии, включая уровень заработной платы.

Согласно статье 11 Федерального закона «О страховых пенсиях» в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории РФ при условии, что за эти периоды начислялись и уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд России.

Соответственно, педагогическим работникам в период осуществления ими работы дистанционном режиме начисляется и выплачивается заработная плата, а образовательные организации как работодатели уплачивают страховые взносы. При этом в указанном режиме педагоги непосредственно выполняют свои трудовые обязанности в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий согласно статье 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Следовательно, период педагогической деятельности в дистанционном режиме, с выполнением установленного учебного плана, подлежит включению в стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

Вопрос: *Включается ли воспитателю в стаж работы для назначения досрочной страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью время карантина в детском саду?*

Ответ: Включение периодов карантина, то есть приостановления работы дошкольного образовательного учреждения и отмены образовательного процесса в связи с нарушением санитарно-эпидемиологического благополучия, не предусмотрены Правилами утверждены постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 № 516 (далее – правила № 516)

Пунктом 4 правил № 516 предусмотрено, что в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости (далее именуется - стаж), засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня, если иное не предусмотрено Правилами № 516 или иными нормативными правовыми актами, при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Вместе с тем, пункт 4 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781, предусматривает включение с 01.09.2000 периодов работы в должностях и учреждениях, указанных в Списке, при условии выполнения педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы.

Продолжительность рабочего времени педагогов наряду с воспитательной включает другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка. Это может быть выполнение обязанностей, связанных с методической работой, с работой по проведению родительских собраний, а также время, затрачиваемое на непосредственную подготовку к работе по воспитанию детей.

В соответствии с пунктом 5.1. приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2006 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – приказ № 536) предусмотрено, что периоды отмены учебных занятий для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических работников.

В соответствии с пунктом 5.2 приказа N 536 в периоды, указанные в пункте 5.1 педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

Из этого следует, что в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с отпуском педагогических и иных работников, уточняется

режим их рабочего времени (далее - каникулярное время; периоды каникул; период отмены или приостановки занятий).

Таким образом, период карантина, когда воспитатель в дошкольном учреждении привлекался к учебно-воспитательной, методической работе, организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы (в том числе дистанционно) в пределах нормы рабочего времени, и ему была сохранена заработная плата, должен быть включен в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности.

Применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов отрасли образования, в вопросах оплаты труда, рабочего времени, времени отдыха, оформления трудовых отношений

Вопрос: *В дополнительном соглашении с дистанционным работником есть пункт о том, что работник самостоятельно обеспечивает себя необходимым оборудованием для работы: компьютер, телефонная связь, доступ в интернет. Можно ли работодателю не выплачивать компенсацию за использование, износ (амортизацию) оборудования и других технических средств, принадлежащих работнику?*

Ответ: В соответствии со ст. 312.6 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Соответственно, в случае, когда работник не обеспечивается работодателем необходимыми для выполнения работы средствами и с его согласия либо ведома должен использовать собственное или арендованное имущество, работодатель в любом случае обязан выплачивать работнику компенсацию за использование этого имущества, а также возмещать расходы, связанные с таким использованием.

Размеры компенсации и возмещения (как и порядок расчета такого размера) законом не регулируются и определяются сторонами трудового договора самостоятельно в перечисленных в указанной норме документах.

Следовательно, в дополнительном соглашении с дистанционным работником можно указать фиксированный размер компенсации и возмещения расходов, не требующий представления документов работников, подтверждающих размер расходов. Экономическое обоснование суммы компенсации не требуется. Порядок расчета суммы компенсации может быть отражен в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

Вопрос: *Пожалуйста, помогите разобраться в сложной жизненной ситуации. Я являюсь педагогом дополнительного образования художественной направленности, стаж работы с 1988 года, имею высшую квалификационную категорию по должности «педагог дополнительного образования» (установлена в декабре 2017 года), награждена грамотой министерства образования и науки РФ, последние курсы повышения квалификации в 2017 году. На данный момент не имею среднего или высшего образования, а только годовые курсы художника – оформителя при Управлении культуры Краснодарского крайисполкома (удостоверение выдано в 1978 году). Возникли проблемы с прохождением очередных курсов повышения квалификации, так как все организации проводящие курсы повышения квалификации отказывают в прохождении курсов, объясняя это тем, что требуются наличие среднего или высшего специального образования.*

Администрация уведомила педагога, что без прохождений курсов повышения квалификации он работать не сможет, а значит, будет уволен.

Может ли педагог, не имеющий среднего или высшего образования пройти курсы повышения квалификации? Куда ему обратиться?

Может ли педагог при таких условиях пройти продолжить работу, хотя бы до окончания действия высшей квалификационной категории?

Ответ: Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) утвержден Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ № 761н, ЕКС), который действует и применяется в настоящее время.

Требования к квалификации по должности педагог дополнительного образования устанавливают, что «педагог дополнительного образования должен иметь высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное

профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы».

Вместе с тем, согласно пункта 9 Приказа № 761н лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Пунктом 4.1.8. отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы работодатели в сфере трудовых отношений обязаны учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Учитывая Ваш стаж работы в данной организации с 1988 года, наличие высшей квалификационной категории, принять решение о расторжении с Вами трудового договора работодатель не вправе.

Относительно курсов прохождения квалификации, то в соответствии с пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (далее – Закон № 273-ФЗ) "Об образовании в Российской Федерации" педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. То есть, дополнительное профессиональное образование – есть право, а не обязанность педагога.

Вместе с тем, дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Следуя смыслу части 3 статьи 76 Закона № 273-ФЗ к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Профессиональный стандарт является новой формой определения квалификации работника по сравнению с единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) работ и профессий. В этой связи рекомендуем Вам получить соответствующий уровень образования, с целью

освоения дополнительных образовательных программ, а также, во избежание сложностей в оформлении трудовых отношений при переходе из одной образовательной организации в другую.

Вопрос: *Я преподаватель колледжа. Ушла в отпуск по беременности и родам 19 апреля 2019 года (больничный лист до 19 сентября 2019). Соответственно, я не воспользовалась ежегодным оплачиваемым отпуском. С 1 ноября 2019 года я вышла на пол ставки работать Методистом. В декабре ребенку исполняется 1,5 года и хочу взять ежегодный отпуск за период работы с 1 сентября 2018 по 1 сентября 2019 года, но его рассчитывают по зарплате методиста (пол ставки) верно ли это? И как добиться, чтобы отпускные выплатили по зарплате преподавателя?*

Ответ: Статьей 139 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) установлены общие принципы исчисления средней заработной платы (среднего заработка), согласно которым при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

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

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, включающего основания для исключения при расчете среднего заработка периодов времени и начисленных за такие периоды выплат, согласно части седьмой статьи 139 ТК РФ определены Положением о порядке исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (далее - Положение, утвержденное постановлением № 922).

Пунктом 4 вышеуказанного положения, также предусмотрено, что расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

В силу п. 12 Положения, утвержденного постановлением № 922 при работе на условиях неполного рабочего времени средний дневной заработок для оплаты отпусков, исчисляется в соответствии с п. 10, 11 названного положения, то есть по общим правилам.

Таким образом, заработная плата в период Вашей работы методистом на условиях неполного рабочего времени во время отпуска по уходу за

ребенком учитывается при расчете отпускных.

Вместе с тем сообщаем, что часть 6 статьи 139 Трудового кодекса РФ предоставляет возможность работодателю, произвести начисление отпускных, если коллективным договором, локальным нормативным актом Вашей образовательной организации предусмотрены иные периоды для расчета средней заработной платы и это не ухудшает положение работников.

Вопрос: *Работаю воспитателем в муниципальном бюджетном детском саду. Во время отпуска подменного воспитателя на меня оформляют совмещение на 0,45 ставки. По итогу я работаю целыми днями с 7-30 до 18-00. Вопрос заключается в следующем:*

- 1. На сколько правильно оформлен документ (почему совмещение, а не внутреннее совместительство)?*
- 2. Каким образом должна рассчитываться заработная плата (учитывается ли при вычислении: категория, стаж, сельские, губернаторские)?*

Ответ: Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) предусмотрено, что совместительство определяется как выполнение иной работы, кроме оговоренной в трудовом договоре, на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Что касается совмещения, то оно определено как выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в рамках основного рабочего времени (ст. 62.2. ТК РФ).

В соответствии с частью 2 статьи 60.2. ТК РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Кроме общих норм трудового законодательства, регулирующих порядок работы по совместительству Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41 определены особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры (далее - Постановление № 41).

Так, в соответствии с п. «е» п. 2 Постановления № 41 для педагогических работников не считается совместительством и не требует заключение (оформление) трудового договора педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой. При этом, выполнение указанных работ, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Следуя смыслу подзаконного нормативного акта (Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41), который определяет особенности работы по совместительству педагогических работников, оформление трудовых отношений на время отсутствующего работника, должно быть

оформлено, не иначе как совмещение должностей, с соблюдением требований ст. ст. 60.2., 151 ТК РФ.

В соответствии с отраслевой системой оплаты труда, выплаты стимулирующего характера (квалификационную категорию, стаж) и выплаты компенсационного характера (специалистам за работу в сельской местности) производятся педагогическим работникам пропорционально нагрузке по выполняемой работе. (Постановление Главы администрации (Губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1218, пункты 3.8, 4.13 Приложения).

Вместе с тем, выплаты в размере трех тысяч рублей, в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 10.12.2007 г. № 1138, и трех тысяч, в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 07.02. 20012 г. № 113, осуществляются по основной должности в зависимости от нагрузки и в размере не более трех и трех тысяч рублей соответственно.

Таким образом, за выполнение дополнительной работы, Вам обязаны дополнительно выплатить заработную плату исходя из нагрузки 0,45 ставки с учетом выплат за квалификационную категорию, стаж, «сельские».

Вопрос: *Работаю в сельской школе, учителем английского. В связи со сложившейся ситуацией из-за коронавируса, мы перешли на две смены обучения, что повлекло изменения в нашем расписании. В результате, работаем с утра до шести, с огромными дырами, между уроками не всегда бывает перерыв, идут внахлест. На все просьбы изменить расписание, директор намекает на увольнение. Насколько это правомерно? Ведь практически это постоянная переработка и просто нечеловеческие условия труда. Как должно составляться расписание и на какие законы можно ссылаться, это же все-таки государственное заведение, а не вотчина боярина? И могут ли заставлять брать замены, если кто из учителей болеет?*

Ответ: Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 года, регистрационный номер 42388 (далее - Приказ N 536, Особенности).

Пунктом 3.1. указанного Приказа № 536 при составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенности.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

Из вышеизложенного следует, что при отсутствии Вашего письменного согласия на выполнение работы в подобных условиях действия работодателя не правомерны.

Что касается выполнения обязанностей временно отсутствующего работника (замещение), то в соответствии с частью 1 статьи 60.2. Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), только 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 (статья 151 ТК РФ).

Вопрос: *Обязан ли работодатель хранить должностные инструкции работников после их увольнения?*

Ответ: Вопрос обеспечения сохранности архивных документов, в том числе документов по личному составу, в течение сроков их хранения, регулируется Законом от 22.10.2004 N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации" (далее - Закон N 125-ФЗ).

В соответствии со ст. 22.1 Закона N 125-ФЗ документы по личному составу, законченные делопроизводством до 1 января 2003 года, хранятся в организациях не менее 75 лет со дня создания, а начиная с 2003 года - не менее 50 лет со дня создания. Согласно п. 3 ст. 3 вышеуказанного закона документами по личному составу являются архивные документы, отражающие трудовые отношения работника с работодателем.

Как показывает судебная практика, к таковым относятся: приказы по личному составу, личные дела, личные счета, личные карточки, трудовые договоры, должностные инструкции, списки работников (постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 12.03.2012 N 14АП-8771/11).

Учитывая вышеизложенное, работодатель обязан обеспечивать хранение должностных инструкций уволенных работников.

Вопрос: *Я учитель физической культуры и в том числе являюсь председателем первичной профсоюзной организации в школе где я работаю. Обязан ли работодатель оформить меня как профкома и платить за это заработную плату?*

Ответ: В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Как известно, первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов Профсоюза, которые на собрании избирают председателя. Оформление трудовых отношений по выборной должности работодателем не производится. В соответствии со статьёй 377 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором. Поэтому, если коллективный договор Вашей образовательной организации содержит пункт, предусматривающий оплату председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, то работодатель обязан выполнять обязательства коллективного договора и производить Вам указанную доплату.

Следует иметь в виду, что в отрасли образования края деятельность председателя признается социально значимой в консультативной помощи работникам по вопросам трудового и образовательного законодательства, в решении сложных корпоративных вопросов, предотвращении социальной напряженности в коллективе. Как показывает анализ выполнения коллективных договоров образовательных организаций, 79 % от общего числа председателей первичных профсоюзных организаций получают денежное вознаграждение за проводимую работу за счет средств работодателя.

Комитет краевой организации Профсоюза в своих разъяснениях профактиву рекомендует вносить в свои коллективные договоры условия оплаты социально значимой общественной деятельности осуществляемой руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации.

Вопрос: *Работаю в школе учителем с нагрузкой 24 часа в неделю. Правомерны ли утверждения директора школы о том, что в соответствии с Трудовым кодексом России продолжительность рабочего времени учителя с учётом выполнения иных должностных обязанностей (кроме установленной учебной нагрузки) должна составлять 36 часов в неделю?*

Ответ: Прежде всего, следует учесть, что предусмотренное частью первой статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) положение о том, что для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, на которое, по всей видимости, ориентируется руководитель образовательного учреждения, к учителям школ, а также к некоторым другим категориям педагогических работников, не применяется.

Основанием для такого утверждения является часть третья этой же 333 статьи ТК РФ, в соответствии с которой в зависимости от должности и (или)

специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда все вопросы, связанные с конкретизацией продолжительности рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, с порядком определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основаниями ее изменения, а также случаями установления верхнего предела учебной нагрузки, урегулированы приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601).

Учитывая наличие более 30 наименований должностей педагогических работников, продолжительность их рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы дифференцируются в зависимости от должности в диапазоне от 18 до 36 часов в неделю (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов).

При этом согласно пункту 2.8 приложения 1 к приказу № 1601 для учителей норма 18 часов в неделю является нормируемой частью их педагогической работы. При увеличении объема учебной нагрузки нормируемая часть рабочего времени увеличивается, а при уменьшении – уменьшается. Выполнение учителями другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационной характеристикой (подготовка к занятиям, работа с родителями, участие в методической работе, в работе педагогических советов и т.п.) какими-либо нормами времени не регулируется, что предусмотрено приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», (далее – приказ № 536). Эта ненормируемая часть педагогической работы также учитывается при регулировании рабочего времени учителей и других педагогических работников в различные периоды деятельности. Пунктом 2.4 приказа № 536 установлено, что в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), являющиеся свободными для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ, осуществляемых за дополнительную оплату, обязательное присутствие этих работников в организации не требуется.

Таким образом, утверждения директора школы о продолжительности рабочего времени учителя, с учётом выполнения должностных обязанностей в объёме 36 часов в неделю, не соответствуют приведенным выше положениям действующего законодательства, и, следовательно, являются неправомерными.

Вопрос: *Обязательно ли правила внутреннего трудового распорядка должны быть приложением к коллективному договору, или это может быть отдельный локальный нормативный акт учреждения?*

Ответ: В силу статьи 190 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР, Правила) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. ПВТР, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Не свойственный нормативным актам оборот "как правило" делает данную норму неконкретной. Тем не менее такая формулировка по крайней мере позволяет заключить, что не всегда ПВТР должны быть приложением к коллективному договору.

В соответствии со статьей 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, 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.

На практике способ утверждения ПВТР работодателем в качестве отдельного локального нормативного акта считается общепринятым. Так, например, Роструд в одной из консультаций на портале "Онлайнинспекция.РФ" указывает, что ПВТР могут быть как приложением к коллективному договору, так и утверждены с учетом мнения первичной профсоюзной организации в качестве отдельного документа.

Таким образом, статья 190 ТК РФ не обязывает работодателя утверждать ПВТР именно в качестве приложения к коллективному договору, а следовательно работодатель вправе утвердить правила внутреннего трудового распорядка в виде отдельного локального нормативного акта.

Вопрос: *Меня интересует вопрос о критериях по стимулирующим у педагогов дошкольных учреждений. В частности, правомочны ли критерии, связанные с:*

- 1. Посещаемостью детьми в течении месяца (дети могут болеть, особенно в период пандемии, не зависимо от воспитателя);*
- 2. С заболеванием самого педагога (наличие б/л снижает баллы, хотя и за неделю педагог может и открытое занятие показать, и в конкурсе поучаствовать, и на педсовете доклад прочитать);*
- 3. Обеспечение своевременной родительской платы (это качество далеко от профессионализма, педагог всё таки не коллектор).*

Много воспитателей из разных регионов задают эти вопросы, при этом боясь за своё место и снижение баллов. Насколько я понимаю, критерии должны отражать результативность и качество работы

педагога. Разве такие критерии можно отнести к результативности и качеству педагогической деятельности?

Ответ: Системы оплаты труда, включая системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 Трудового кодекса РФ). Из этого следует, что механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, показатели эффективности деятельности работников утверждается на уровне самой образовательной организации.

При разработке в организации локального акта «Положения о стимулировании работников» следует учитывать Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18.03.2013 г. (далее – Рекомендации). В упомянутых Рекомендациях предложены примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников дошкольных образовательных организаций:

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Рекомендованный перечень не является исчерпывающим и может быть дополнен организацией самостоятельно.

В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 5 сентября 2013 года № 1845 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ» (с последующими изменениями и дополнениями) каждая образовательная

организация принимает на своём (локальном) уровне Положение об оплате труда и о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, которое является локальным нормативным актом определяющим условия оплаты труда в конкретной образовательной организации.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, согласно статье 8 Трудового кодекса РФ, работодатели принимают с учетом мнения представительного органа работников.

Для обсуждения разрешения обозначенных в Вашем обращении вопросов, рекомендуем обратиться в первичную организацию Профсоюза Вашей образовательной организации с инициативой по внесению соответствующих изменений и дополнений в Положение об оплате труда.

Помощь в этом (при необходимости) Вам может оказать председатель территориальной профорганизации и (или) специалисты правового отдела Краснодарской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования.

Вопрос: *Меня не справедливо обвиняют в бездействии, (конкретно речь идёт от одной из родительниц моего класса). Почти каждый день мне угрожают проверками и "напишу куда надо" наносят моральный ущерб затрагивая мою личную жизнь. В таком стрессе невозможно работать, да и жить тоже. Кому и "куда надо писать" чтобы оградить себя от этого психологического террора.*

На наш взгляд разрешить данную проблему можно одним из нижеследующих способов:

Первый - этический, то есть обратиться к директору школы с просьбой поговорить с родителем, и выступить в качестве медиатора в разрешении сложившегося конфликта, если он связан с Вашей профессиональной деятельностью, в том числе путем обращения в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Второй - юридический, то есть собирать доказательства нарушения Вашего права на защиту чести, достоинства и деловой репутации.

В соответствии со ст. 21 Конституции РФ достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления. Никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию.

Если вашему психическому здоровью был причинен вред, то он подлежит возмещению лицом, который его вам причиняет, это урегулировано положениями ст. 1064 Гражданского кодекса РФ. Доказательством объема причиненного вреда может служить медицинское заключение.

Для сбора доказательств необходимо, по возможности, общаться с родителем только в присутствии не менее двух коллег, чтобы потом их показания использовать для выстраивания исковой позиции по защите своих прав и линии защиты в суде. Либо фиксировать общение с родителем на

диктофон о его угрозах проверками, увольнением и т.д. Указанные доказательства также могут быть использованы в правоохранительных органах в целях пресечения в отношении Вас преступлений (правонарушений).

При этом необходимо иметь ввиду, что если в высказываниях родителя будут присутствовать оскорбления в Ваш адрес или клевета, то возможно привлечение его к административной или уголовной ответственности на основании ст. 5.61. Кодекса об административных правонарушениях РФ или ст. 128. Уголовного кодекса РФ соответственно.

Независимо от способа разрешения обозначенной проблемы (при условии, что Вы являетесь членом Профсоюза) специалисты аппарата комитета краевой организации Профсоюза готовы оказать Вам необходимую помощь и поддержку.

Вопрос: *Работаю в школе. Дочь идёт в 1 класс, но по прописке получается, что она идёт в филиал нашей школы, а я работаю в основной школе. Территориально это далеко друг от друга. Имеет ли моя дочь преимущественное право обучаться в той школе, в которой я работаю? На какие нормативные документы я могу сослаться при устройстве ребёнка?*

Ответ: В соответствии с частью 1 статьи 55 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон № 273-ФЗ), прием на обучение в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, проводится на принципах равных условий приема для всех поступающих, за исключением лиц, которым в соответствии с настоящим Федеральным законом предоставлены особые права (преимущества) при приеме на обучение. Приказом Минобрнауки России от 22.01.2014 N 32 утверждён Порядок приема граждан на обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее – Порядок, Правила).

Правила приема в государственные и муниципальные образовательные организации на обучение по основным общеобразовательным программам должны обеспечивать прием в образовательную организацию граждан, имеющих право на получение общего образования соответствующего уровня и проживающих на территории, за которой закреплена указанная образовательная организация.

Вышеуказанным Порядком, регулирующим прием граждан РФ в организации, осуществляющие образовательную деятельность и иными нормативными актами, к сожалению, не предусмотрено преимущественного права обучения для детей педагогов той школы, в которой они осуществляют свою трудовую деятельность, соответственно такого права Вы не имеете.

Вопрос: *Имеет ли право директор без учета желания педагога назначать его воспитателем в школьный лагерь? Работаю в школе учителем.*

Ответ: В соответствии со статьей 60 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

На основании ст. 60.1 и 60.2 ТК РФ дополнительная работа возлагается на работника только с его письменного согласия и за дополнительную плату.

Вместе с тем, согласно пунктов 4.1 - 4.2 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ; в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы. Однако, работа в летнем пришкольном лагере не связана с реализацией данной программы.

Кроме того, пришкольные лагеря открываются на основании приказа по образовательной организации; одновременно, руководителем утверждается штатное расписание пришкольного лагеря, назначаются работающие в лагере из числа педагогического коллектива школы, в том числе, руководитель лагеря, воспитатели, музыкальный руководитель, и др. и не предусматривают должности «учитель». При этом, в соответствии с пунктом 2.6. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", в отличии от учителей (которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю), воспитателям установлена норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

Таким образом, поскольку в соответствии с нормативными актами РФ каникулярное время является для педагогических работников (учителей) рабочим временем, а обязанности учителя и воспитателя различные, как и их режим работы, и ее продолжительность, то приказ директора школы о возложении на учителей обязанностей по выполнению в каникулярное время в пришкольном лагере дополнительной работы в должности воспитателя без их письменного согласия и дополнительной оплаты будет являться неправомерным.