



**Профсоюз работников народного образования и науки
Российской Федерации**

ТЮМЕНСКАЯ МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
№3(34)**

ТВОЕ ПРАВО, УЧИТЕЛЬ

**Тюмень,
сентябрь 2010 года**

Уважаемые коллеги!

Ключевая роль в модернизации Российского образования принадлежит учителю. Качество системы образования не может быть выше качества работающих в ней учителей. Неслучайно, и национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», и Указ Президента Российской Федерации Д.А.Медведева «О проведении в Российской Федерации Года учителя» (*Указ Президента РФ от 10.03.2009 N 259*) направлены на развитие творческого и профессионального потенциала учителей, повышение социального престижа педагогической профессии.

Новая школа требует и нового учителя, уверенно владеющего информационно-коммуникационными технологиями образования, знающего свои права, обязанности и понимающего ответственность за возложенное на него дело. Сегодня всем очевидно, что образовательные учреждения должны быть укомплектованы высокопрофессиональными специалистами, готовыми работать в новой социальной ситуации и в условиях новой образовательной парадигмы.

2010 год – Год учителя стал мощным стартом для масштабной работы по совершенствованию качественных показателей кадрового потенциала, его подготовленности к реализации Президентской инициативы.

Как известно, высокий авторитет организации формируется его членами и немаловажное значение имеет профессиональный статус работника отрасли.

Данная брошюра призвана раскрыть профессиональный, правовой статус педагогических работников. Надеемся, что она будет полезна, в первую очередь, молодым педагогам, которые решили связать свою судьбу с образованием, а также педагогам-стажистам, поскольку мы постарались затронуть все изменения, происходящие в настоящее время в нашей отрасли.

В брошюре даются разъяснения и позиция Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по важным для педагогов вопросам, таким как квалификационные характеристики работников образования, повышение квалификации, аттестация педкадров, регулирование рабочего времени педагогов, изменение правового положения государственных и муниципальных учреждений, защита персональных данных работников, выплаты денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, вознаграждения за классное руководство, МРОТ и заработная плата работников и др.

Худякова В.Т.,
председатель Тюменской межрегиональной
организации Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.	
1.	Правовой статус педагогического работника	4
2.	Трудовые отношения между педагогическими работниками и образовательными организациями	10
3.	Локальные нормативные акты. Учет мнения выборного органа первичной проф. организации при принятии ЛНА	11
4.	Права и свободы педагогических работников, гарантии и меры социальной поддержки	14
4.1.	Академические права и свободы	14
4.2.	Трудовые и социальные права и гарантии	16
4.2.1.	Рабочее время педагогических работников	16
4.2.2.	Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск	22
4.2.3.	Длительный отпуск сроком до одного года	28
4.2.4.	Повышение квалификации педагогических работников	29
4.2.5.	Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением	33
4.2.6.	Аттестация педагогических кадров	35
4.2.7.	Компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания	45
4.2.8.	Вознаграждение за классное руководство	46
4.2.9.	Совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	52
4.2.10.	Работа по совместительству	53
4.2.11.	Временные и постоянные переводы на другую работу. Перемещение	58
4.2.12.	Изменение определенных сторонами условий трудового договора	62
4.2.13.	Заработная плата работника и МРОТ	64
4.2.14.	Гарантии при выплате заработной платы работникам	68
4.2.15.	Работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	70
4.2.16.	Досрочная трудовая пенсия по старости за педагогический стаж работы	72
5.	Защита персональных данных работников	75
6.	Изменение правового положения государственных и муниципальных учреждений	82
7.	Обязанности и ответственность педагогических работников	93
	Приложение № 1. Сравнительная таблица мер социальной поддержки работников образования Тюменской области, ХМАО-Югры и ЯНАО	96
	Приложение № 2. Примерный трудовой договор с учителем и дополнительное соглашение к трудовому договору	97

1. Правовой статус педагогического работника

Педагогические работники – это физические лица, состоящие в трудовых отношениях с образовательными организациями и выполняющие на профессиональной основе трудовые обязанности по обучению, воспитанию и (или) организации образовательного процесса.

В организациях, осуществляющих обучение, к педагогическим работникам относятся работники, непосредственно занятые обучением, воспитанием обучающихся и (или) организацией образовательного процесса в специализированных структурных образовательных подразделениях таких организаций.

Правовой статус педагогического работника – совокупность прав и свобод, гарантированных государством, в том числе академических прав и свобод, трудовых и социальных прав и гарантий, а также ограничений, обязанностей и ответственности, установленных законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.

В ст. 331 Трудового кодекса РФ установлено, что к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие **образовательный ценз**, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

При этом к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К занятию должностей педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, допускаются лица, отвечающие квалификационным требованиям, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих по соответствующим должностям педагогических, научно-педагогических и руководящих работников образования.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» утвержден новый раздел Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - приказ Минздравсоцразвития России от 14 августа 2009 г. № 593; КХ должностей работников образования).

Доводим до вашего сведения сообщение Центрального Совета Профсоюза о том, что Минздравсоцразвития России не представлял приказ от 14 августа 2009 г. № 593 на государственную регистрацию в Министерство юстиции Российской Федерации, поскольку в соответствии с подпунктом «г» пункта 15 Разъяснений, утвержденных приказом Минюста РФ от 4 мая 2007 г. № 88, тарифно-квалификационные справочники, если они не содержат нормативных предписаний, регистрации не подлежат.

Такой подход к квалификационным характеристикам (КХ) Профсоюз счел неверным, поскольку КХ должностей работников образования содержат конкретные требования к знаниям и уровню квалификации работников для занятия определенной должности, определяют должностные обязанности работников, являются основанием при проведении аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности и т.п., а, следовательно, содержащиеся в них положения носят по своему содержанию нормативный характер и непосредственно затрагивают трудовые права работников.

Учитывая это, Профсоюз обратился в Минюст России с просьбой рассмотреть вопрос о государственной регистрации приказа Минздравсоцразвития России от 14 августа 2009 г. № 593, как ведомственного нормативного правового акта, который затрагивает трудовые права работников образования и носит межведомственный характер.

Минюст России после проведения правовой экспертизы установил, что указанный приказ содержит нормативные предписания, определяющие должностные обязанности работников образования и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации соответствующих работников, и, следовательно, подлежит представлению на государственную регистрацию в Минюст России.

В соответствии с письмом Минюста России от 26.02.2010 № 01/2940-ДК приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2009 № 593 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» подлежит отмене как не прошедший государственную регистрацию в Минюсте России в установленном порядке.

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 762 **отменен приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2009 № 593** до регистрации его в Минюсте России. Одновременно взамен отмененного приказа издан **приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»**. Этот приказ направлен на государственную регистрацию в Минюст России. По своему

содержанию утвержденные данным приказом квалификационные характеристики по должностям работников образования соответствуют квалификационным характеристикам, утвержденным приказом от 14 августа 2009 года № 593.

Аналогичная процедура государственной регистрации в Минюсте России предстоит и в отношении квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 30 октября 2009 г. № 858.

Надеемся, что в ближайшее время Квалификационные характеристики должностей работников образования вновь вступят в силу после государственной регистрации, поэтому ознакомимся с ними подробнее.

КХ должностей работников образования содержат конкретные требования к знаниям и уровню квалификации работников для занятия определенной должности. В случае если уровень квалификации работника, претендующего на должность, не будет соответствовать требованиям к квалификации, предусмотренным квалификационной характеристикой, то работодатель со ссылкой на эти квалификационные требования может отказать претенденту на вакантную должность в заключении трудового договора.

Серьезные правовые последствия для работников возникают и в других случаях применения квалификационных характеристик, в частности, при прохождении аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника, признанного не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ЕКС состоит, в свою очередь, из четырех разделов: I – «Общие положения», II – «Должности руководителей», III – «Должности педагогических работников», IV – «Должности учебно-вспомогательного персонала».

Раздел «Общие положения» КХ должностей работников образования **содержит основные составляющие компетентности руководителей, педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала (профессиональная, коммуникативная, инновационная и правовая).**

При этом под **компетентностью** понимается качество действий работника, обеспечивающих адекватное и эффективное решение профессионально значимых предметных задач, носящих проблемный характер, а также готовность нести ответственность за свои действия.

В разделе «Общие положения» предусматривается также, что:

квалификационные характеристики служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, определяемых с учетом особенностей

организации их труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников;

при необходимости должностные обязанности, включенные в квалификационную характеристику определенной должности, могут быть распределены между несколькими исполнителями;

при разработке должностных инструкций допускается уточнение перечня работ, которые свойственны соответствующей должности **в конкретных организационно-педагогических условиях** (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работников, отмена для обучающихся, воспитанников учебных занятий, изменение режима образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям и т.п.).

При уточнении перечня работ, свойственных той или иной должности в конкретных организационно-педагогических условиях, руководителям образовательных учреждений следует руководствоваться **Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69.**

Основанием для уточнения перечня работ педагогических работников могут также служить положения, предусмотренные **постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»** (с изменениями и дополнениями). Так, в целях обеспечения для отдельных учителей гарантий выплаты ставки заработной платы в полном размере предусматриваются случаи их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, если учителям не может быть обеспечена полная учебная нагрузка. Об отсутствии возможности обеспечения учителей полной учебной нагрузкой и о догрузке их другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

Все квалификационные характеристики должностей работников образования имеют три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации».

Содержание указанных разделов квалификационных характеристик должностей работников образования претерпели **существенные изменения по сравнению с ранее действовавшими тарифно-квалификационными характеристиками.**

Так, в разделе «Должностные обязанности» конкретизирован и дополнен перечень основных трудовых функций, которые могут быть полностью или частично поручены работнику, занимающему соответствующую должность.

Например, содержание должностных обязанностей учителя пополнилось функциями, связанными с использованием разнообразных

форм, приемов, методов и средств обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; разработкой рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ; поддержкой разнообразных видов деятельности обучающихся, развитием их познавательных интересов, способностей, организацией самостоятельной деятельности обучающихся, в том числе исследовательской; реализацией проблемного обучения, осуществлением связи обучения по предмету (курсу, программе) с практикой и другими обязанностями.

Вместе с тем, как и прежде, функции, связанные с осуществлением классного руководства, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и некоторыми другими видами работ, в прямые должностные обязанности учителей, а также преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, предусмотренные квалификационными характеристиками, не входят, а являются дополнительными затратами их труда, подлежащими дополнительной оплате.

Выплаты за указанные дополнительные трудовые затраты относятся по их характеру в структуре заработной платы к виду выплат компенсационного характера - «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» (предусмотрено в **Отраслевом соглашении по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2009 - 2011 годы (п.п. 5.2.7), которое зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 19 июня 2009 года, регистрационный номер № 127/09-11).**

Следует отметить, что должностные обязанности всех педагогических работников включают функции, связанные с участием в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы; использованием компьютерных технологий, в т.ч. текстовых редакторов и электронных таблиц в своей деятельности; обеспечением охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса; осуществлением связи с родителями (лицами, их заменяющими); выполнением правил по охране труда и пожарной безопасности.

Необходимо обратить внимание и на то, что **дополнены также требования к знаниям работников образования.**

Так, работники образования наряду с ранее предъявляемыми требованиями к их знаниям должны знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную

деятельность; методы формирования основных составляющих компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой); современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием и т.п.

Уточнены требования к квалификации педагогических работников, содержащиеся в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик.

КХ должностей работников образования уже не содержат дифференцированных требований к квалификации, учитываемых при оплате труда, поскольку в отличие от тарифно-квалификационных характеристик применение квалификационных характеристик не связано с установлением оплаты труда. Кроме того, в квалификационных характеристиках требования к квалификации работников существенно конкретизированы.

К должностям педагогических работников (за исключением тьюторов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, методистов, инструкторов-методистов) предъявляются квалификационные требования о наличии высшего или среднего профессионального образования, т.е. по-прежнему лица, имеющие среднее профессиональное образование, вправе занимать должности учителей, воспитателей, педагогов-психологов и других педагогических работников кроме указанных выше.

В то же время, квалификационные характеристики большей части должностей педагогических работников содержат теперь требования к направлению профессиональной подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо деятельности в образовательном учреждении, что в ранее действовавших тарифно-квалификационных характеристиках предусматривалось лишь по должностям учителей-логопедов, учителей-дефектологов, педагогов-психологов и концертмейстеров.

Однако необходимо учитывать, что предъявление к квалификации руководящих и педагогических работников требования о наличии высшего или среднего профессионального образования, в т.ч. по определенному направлению профессиональной подготовки, не означает, что отсутствие у работников образования, предусмотренного квалификационными требованиями, может явиться причиной для их увольнения в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, если это не подтверждено результатами их аттестации.

Что касается приема на работу в образовательные учреждения лиц, у которых отсутствует высшее или среднее профессиональное образование по

определенному направлению профессиональной подготовки, то и в этом случае жесткого запрета не имеется, поскольку пунктом 10 «Общих положений» квалификационных характеристик работников образования предусмотрено, что 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.

2. Трудовые отношения между педагогическими работниками и образовательными организациями

Для педагогических работников работодателем является организация, осуществляющая образовательную деятельность.

Порядок комплектования педагогическими работниками образовательной организации определяется ее уставом.

Трудовые отношения между педагогическими работниками и работодателями регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16 ТК РФ). Поскольку унифицированной формы данного документа нет, работодатель разрабатывает ее самостоятельно (в качестве примерного можно использовать трудовой договор с учителем, разработанный ЦК Профсоюза – см *Приложение № 2*). При составлении трудового договора необходимо учитывать, что существуют обязательные для внесения в него условия, перечень которых приведен в ст. 57 ТК РФ.

Наименования должностей (профессии, специальности) педагогических работников в трудовых договорах должны соответствовать наименованиям, определенным в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогического работника определяются трудовым договором и должностной инструкцией, разрабатываемой на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и утверждаемой в виде локального нормативного акта организации.

Напомним, квалификационные характеристики по должностям (профессиям, специальностям) педагогических работников содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.

Наряду со штатными педагогическими работниками преподавательскую работу в организации, осуществляющей образовательную деятельность, могут выполнять руководители, специалисты и служащие, имеющие необходимую квалификацию по профилю преподаваемого учебного курса, предмета, дисциплины, в том числе работники той же организации, на условиях почасовой оплаты труда либо по совместительству.

Руководители, специалисты, служащие и педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, могут выполнять преподавательскую работу в той же организации в порядке совмещения должностей или увеличения объема работы по такой же должности.

3. Локальные нормативные акты. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии ЛНА

Трудовой кодекс РФ не содержит определения локального нормативного акта. Согласно ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты в области трудового законодательства являются источниками трудового права, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения, принимаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями и действуют в рамках конкретной организации.

Локальные нормативные акты - это письменные документы организации, которые определяют общие принципы ее работы и обязательны для исполнения всеми работниками организации, деятельности которых они касаются (положения, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, штатное расписание, приказы и др.).

Основное назначение локального нормативного акта состоит в конкретизации нормативно-правовых актов более высокого уровня с учетом особенностей организации и условий труда в ней. При этом нормы локального нормативного акта не должны ухудшать положение работников по сравнению с положением, установленным законами и иными

федеральными, региональными, местными нормативными актами, а также коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

Поэтому при приеме на работу каждого нового работника работодатель обязан ознакомить его под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка и теми локальными нормативными актами, которые имеют отношение к его трудовой деятельности (ч. 2 ст. 22, ст. 68 ТК РФ). В первую очередь это должностная инструкция, положения об оплате труда и др.

Также под роспись работники информируются о вновь принятых локальных нормативных актах, непосредственно касающихся их трудовой деятельности (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов **учитывает мнение представительного органа работников** (при наличии такого представительного органа).

В силу **ч. 1 ст. 29 ТК РФ** представителями работников в социальном партнерстве являются: **профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов**, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. Таким образом, если в учреждении создана первичная профсоюзная организация, то она и является представительным органом работников.

Напомним, что в соответствии с **ч. 4 ст. 8 ТК РФ** **локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не подлежат применению**, в таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

В силу ч. 3 ст. 8 ТК РФ коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено **принятие локальных нормативных актов по согласованию** с представительным органом работников. В том случае, если в коллективном договоре или соглашении установлено, что локальные нормативные акты, определяющие систему оплаты труда в организации, подлежат согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, то на титульном листе локального нормативного акта необходимо оформлять реквизит «Согласовано», прописывая дату и номер протокола заседания профкома и ставя подпись председателя первичной профсоюзной организации.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, установленный ст. 372 ТК РФ, предусматривает следующее:

- работодатель направляет проект локального нормативного акта профкому, представляющему большинство работников, вместе с обоснованием по нему;

- профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю свое мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Если члены профкома согласны с проектом локального нормативного акта, то такой акт утверждается и вводится в действие приказом или распоряжением руководителя организации.

Если члены профкома не согласны с проектом локального нормативного акта либо предлагают его усовершенствовать, то работодатель должен по своему выбору:

- согласиться с мнением профкома, то есть внести в проект необходимые изменения и начать процедуру его согласования заново;

- в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения. Если такое решение принято не будет, то профком и работодатель оформляют протокол разногласий. После оформления протокола разногласий работодатель вправе принять локальный нормативный акт в своей редакции, а выборные органы первичной профсоюзной организации вправе обжаловать локальный нормативный акт в государственную инспекцию труда или в суд, либо начать процедуру коллективного трудового спора.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации требуется при принятии работодателем следующих локальных нормативных актов (ЛНА):

о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);

о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);

определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);

о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105);

о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);

об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);

об утверждении графика отпусков (ст. 123);

об установлении системы оплаты труда (ст. 135);

об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);

об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);

о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);

о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);

об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190);

об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);

об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221).

Рассматривая представленные работодателем проекты ЛНА, выборный орган первичной профсоюзной организации должен проверять их соответствие законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

4. Права и свободы педагогических работников, гарантии и меры социальной поддержки

4.1. Академические права и свободы

Педагогические работники пользуются следующими **академическими правами и свободами** в пределах, установленных Федеральным законом об образовании:

- право на свободу преподавания и обсуждения, свободу проведения исследований, распространения их результатов, свободное выражение своих мнений в отношении организации - работодателя или образовательной системы, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, методов, способов и приемов обучения, воспитания и оценки освоения обучающимися программ учебных курсов, предметов, дисциплин, модулей;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методик обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

- выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных составных частей образовательной программы организации - работодателя;
- беспрепятственный доступ к учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательного процесса, необходимым для качественного осуществления профессиональной деятельности;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, доступ к информационно-коммуникационным сетям, спутниковым каналам и базам данных, необходимым для преподавательской, научной или исследовательской деятельности;
- право на условия труда, в максимальной степени, способствующие эффективной преподавательской и воспитательной работе, научной и исследовательской деятельности, обеспечивающие возможность качественного выполнения профессиональных задач;
- бесплатный доступ к пользованию услугами учебных, учебно-методических, научных, социально-бытовых, лечебных и других подразделений организации - работодателя;
- право на осуществление научной, научно-технической, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и внедрении инноваций в порядке, установленном законодательством и (или) локальными нормативными актами организации – работодателя;
- участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах самоуправления в порядке, определяемом уставом этой организации;
- участие в обсуждении и решении вопросов деятельности образовательной организации, в том числе через органы самоуправления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации, педагогические сообщества в формах и порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- занятие индивидуальной педагогической деятельностью, в том числе за плату, при условии, если такая деятельность осуществляется во внерабочее время.

Академические права и свободы не могут осуществляться с нарушением норм профессиональной этики, прав и свобод других участников образовательного процесса. Академической свободе корреспондирует обязанность использовать ее добросовестно и в соответствии с профессиональным долгом педагогического работника, направленным на решение современных задач, стоящих перед обществом, обеспечение сохранения исторического и культурного наследия.

4.2. Трудовые и социальные права и гарантии

Педагогические работники имеют следующие **трудовые и социальные права и гарантии**:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;
- 2) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 3) длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;
- 4) повышение квалификации за счет средств работодателя не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном нормативными правовыми актами;
- 5) право на аттестацию на квалификационную категорию;
- 6) право на ежемесячную денежную компенсацию в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- 7) право на досрочное назначение трудовой пенсии в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 8) первоочередное предоставление жилой площади в случае признания работника, нуждающимся в улучшении жилищных условий;
- 9) бесплатное предоставление услуг по отоплению и освещению занимаемого жилого помещения в сельских поселениях вне зависимости от его размера;
- 10) гарантии и компенсации по оплате труда;
- 11) иные трудовые и социальные гарантии и компенсации, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.2.1. Рабочее время педагогических работников

Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации в период 2009-2010 годов неоднократно рассматривал подготовленные Министерством образования и науки РФ проекты, связанные с изменением порядка регулирования рабочего времени педагогических работников.

По смыслу и содержанию изменений рассмотренные проекты были направлены на кардинальное изменение порядка регулирования рабочего времени абсолютно всех категорий педагогических работников, в особенности учителей, несмотря на то, что ранее предполагались лишь изменения, связанные с уменьшением учебной нагрузки учителей начальной школы. (Срок исполнения поручения по этому вопросу перенесен на ноябрь 2010 года).

Следует отметить, что материалы, сопровождающие проекты нормативных правовых актов по данному вопросу, не содержали никаких обоснований для предлагаемого кардинального изменения порядка регулирования рабочего времени, не содержали механизма для уравнивания

в правах учителей I-IV и V-XI классов, поскольку вообще не предусматривали какой-либо нормы часов преподавательской работы за одну ставку.

Обозначено лишь намерение установить для большинства педагогических работников, включая учителей, жестко нормируемую 36-часовую продолжительность рабочего времени, предоставив руководителю образовательного учреждения право самостоятельно в пределах одной ставки заработной платы регулировать количество часов преподавательской работы либо при большей или меньшей учебной нагрузке поручать им другую работу без какого-либо изменения заработной платы.

В проектах никак не обозначались и не просчитывались возможные и реальные риски, с которыми связаны такие изменения (организационно-финансовые, правовые, социальные и др.).

Кроме того, Минобрнауки России не учитывалось, что основным конституционным принципом при последующем нормативном правовом регулировании является обеспечение принципов неухудшения и стабильности в вопросах, связанных с трудовыми правами работников.

Исходя из этих конституционных принципов и концептуальных подходов, не допускающих ухудшения порядка регулирования рабочего времени педагогических работников по сравнению с предыдущими периодами, осуществлялось правовое регулирование особенностей труда педагогических работников при формировании статьи 333 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), а также в принятом на ее основе постановлении Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Так, для одних категорий педагогических работников устанавливалась продолжительность рабочего времени, а для других – нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, поскольку скобки, в которые заключены слова «норма часов педагогической работы за ставку заработной платы», выполняют функцию союзов «или», «либо». Установленные за ставку нормы часов педагогической (преподавательской) работы являются условными расчетными единицами для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (в неделю, в год).

Принимая во внимание, что предлагаемый Минобрнауки России порядок регулирования рабочего времени педагогических работников не соответствует указанным выше принципам, противоречит федеральному законодательству, сопряжен со значительными рисками, которые приведут к нарушению трудовых прав работников, Профсоюз не считал возможным согласиться с предлагаемыми изменениями.

Одновременно было обращено внимание министерства на то, что обновление подходов к организации труда учителей, включая продолжительность рабочего времени, целесообразно решать с целью:

- ограждения учителей от обилия требуемых от них справок, отчетных и других документов о проделанной работе (порой абсолютно не связанной с их должностными обязанностями, но оцениваемой в баллах для получения стимулирующих выплат);

- недопущения привлечения учителей к работе, не предусмотренной расписанием занятий, планами и графиками работ, не связанной с выполнением должностных обязанностей и не влияющей на качественное их исполнение (например, к дежурствам в учреждении в выходные и праздничные дни в качестве сторожей и др.); лишаящей учителей нормального отдыха;

- недопущения интенсификации труда учителей путем возложения на них без соответствующей дополнительной оплаты функций других категорий педагогических работников (воспитателей, педагогов-психологов, педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов и других), должности которых исключают из штатных расписаний образовательных учреждений в целях оптимизации численности работающих и решения проблем, связанных с необходимостью увеличения зарплаты учителей);

- предоставления достаточного времени для планирования работы, подготовки к урокам, для самообразования и повышения квалификации, проверки письменных работ и т.д.

Разберемся подробно с регулированием рабочего времени педагогов. Очень часто в образовательных учреждениях неправильно трактуется понятие «продолжительности рабочего времени **не более 36 часов в неделю**».

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании» (в редакции Федерального закона от 13 января 1996 года № 12-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями) для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – **не более 36 часов в неделю** за одну ставку заработной платы (должностной оклад). Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Следовательно, 36-часовая рабочая неделя – это предельная продолжительность рабочего времени педагогического работника, которая законодательством может быть установлена по одной должности или за одну ставку заработной платы. Продолжительность же рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника в каждом конкретном случае может быть различной, поскольку она зависит от наименования его должности (специальности), а также особенностей его труда. При этом, учителям **норма часов** преподавательской

работы за одну ставку заработной платы определена **как нормируемая часть педагогической работы**, т.е. централизованно установленная количественная сторона трудовой функции педагога. Также необходимо иметь в виду, что в постановлении Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 предусматривается, что продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (сноска № 1).

Нормируемой частью рабочего времени учителей является установленный им объем учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием уроков (учебных занятий) (далее - занятий).

Конкретная продолжительность занятий, а также продолжительность перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения.

При составлении расписания занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались так называемые «окна», которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем учителей не являются.

Согласно п. 2.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 г. № 69, **другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу**, требующая затрат рабочего времени, но не имеющая четких его границ, также вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника.

Например, учитель в соответствии с квалификационными характеристиками помимо работы по обучению и воспитанию обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой, участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, в деятельности методических объединений и других формах методической работы, осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими), обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

Реализация учителем образовательных программ в целенаправленном процессе воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства с учетом специфики образовательного учреждения (ОУ) может быть связана с подготовкой, участием и проведением различного рода воспитательных и оздоровительных мероприятий, консультационной работы.

Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса, предусматривающего организационную подготовку к проведению занятий, перерывы между ними для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи, может быть связано с **дежурствами учителей**, организуемыми в целях наблюдения за выполнением обучающимися, воспитанниками режима дня, обеспечения порядка и дисциплины во время перерывов (перемен) между занятиями, до их начала и по окончании, а также в период проведения воспитательных и оздоровительных мероприятий.

Дежурства учителей, воспитательные и оздоровительные мероприятия, предусмотренные образовательной программой, родительские собрания и другие встречи с родителями обучающихся, работа методических объединений учителей, педсоветы, как правило, не связаны с ежедневной работой каждого учителя. Такая работа, о которой учитель должен быть своевременно информирован, должна регулироваться соответствующими графиками и планами работы, в т.ч. личными планами учителя.

При составлении графика дежурств учителей в ОУ в период проведения занятий, до их начала и после их окончания учитывается сменность работы ОУ, режим рабочего времени каждого учителя в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы **не допускать случаев длительного дежурства учителей, дежурства в дни, когда учебная нагрузка у учителей отсутствует или незначительна.** В дни их работы к дежурству по ОУ педагогические работники **привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия** (п.2.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 г. № 69; далее - Положение об особенностях режима рабочего времени).

Время дежурств **в этих пределах** не относится к сверхурочной работе, если дежурство осуществляется в рамках регулируемого графиком рабочего времени учителя. Привлечение учителей к дежурству в ОУ **сверх предусмотренных пределов** времени возможно **только с их согласия и за дополнительную оплату.** В противном случае это может быть признано принудительным трудом, а принудительный труд запрещен и Конституцией РФ (п. 2 ст. 37), и Трудовым кодексом РФ (ст. 4)

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

При определении режима рабочего времени работников в правилах внутреннего трудового распорядка, в коллективном договоре, в трудовом договоре с работником необходимо учесть, что **периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, воспитанников общеобразовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.**

В каникулярный период учителя, преподаватели (за исключением преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования, как это определено в п. 4.5 Положения об особенностях режима рабочего времени) осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки или педагогической работы, определенному им до начала каникул.

Увеличение их рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ, предусмотренных п. 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени, возможно лишь в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами работ намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

Если таких мероприятий и работ на каникулярный период не запланировано, то привлечение работников, ведущих преподавательскую работу, к выполнению педагогической, методической, а также организационной работы в этот период ограничивается нормируемой частью их рабочего времени, то есть количеством часов учебной нагрузки до начала каникул.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда учителей, педагогов дополнительного образования производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В соответствии с п. 4.5 Положения об особенностях режима рабочего времени преподаватели образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий. За этот период указанным работникам выплачивается среднемесячная заработная плата.

Выполнение работ, не входящих в трудовые обязанности педагогических работников по трудовому договору, может поручаться на период каникул только с согласия педагогических работников.

В периоды отмены учебных занятий (уроков) в отдельных классах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям учителя и другие педагогические работники **привлекаются к другой работе (учебно-**

вспомогательной, методической, организационной) в том же порядке, что и в каникулярный период.

По желанию работников в периоды отмены занятий работодатель может не привлекать их к выполнению своих обязанностей, к другой педагогической или организационной работе. При этом такие периоды рассматриваются как время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и подлежат оплате в порядке, установленном частью 2 статьи 157 ТК РФ.

Привлечение к работе в каникулярный период, а также в период отмены занятий по указанным выше причинам осуществляется на основании соответствующих распорядительных документов образовательного учреждения, в которых одновременно определяются выполняемые работниками обязанности и график работы. При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки (педагогической работы) в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю или в месяц по сравнению с установленным до этого расписанием, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени, т.е. с согласия работников в этот период может быть введен суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Итак, в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий с обучающимися.

Соотношение объемов преподавательской работы (учебной нагрузки) и иных видов педагогической работы педагогических работников в пределах 36 часовой рабочей недели или соответственно учебного года устанавливается организацией (учреждением) – работодателем на один учебный год с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника и обеспеченности кадрами.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и федеральными нормативными правовыми актами.

4.2.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Педагогическим работникам Трудовым кодексом РФ определено право на **ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск** (ст. 334 ТК РФ). Его продолжительность определяется **Постановлением**

Правительства РФ от 01.10.2002 N 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». В зависимости от вида образовательного учреждения, осуществляющего образовательный процесс, и должности, занимаемой педагогическим работником, продолжительность такого отпуска колеблется в диапазоне от 42 до 56 календарных дней.

Для получения удлиненного отпуска работники должны иметь стаж работы, дающий право на такой отпуск, именно по специальности и в учреждении, указанном в Приложении к Постановлению Правительства РФ N 724.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику за каждый рабочий год.

Отпуск в первый год работы допускается по истечении шести месяцев непрерывной работы. Однако в некоторых случаях ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен и ранее 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работникам в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (отпуск предоставляется, в основном, авансом; в Трудовом кодексе РФ нет понятия «отпуск за проработанное время»).

Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику предоставляется за определенный стаж работы (рабочий год - 12 календарных месяцев).

Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Вместе с тем в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не должны включаться:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ (появление на работе в нетрезвом виде, непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда и обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, и так далее);

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляются согласно графику, который составляется по унифицированной форме № Т-7, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

О времени начала отпуска работника извещают не позднее чем за две недели до его начала, в связи с этим в учреждении издается Приказ о предоставлении отпуска (унифицированная форма № Т-6, Т-6а, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1), с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

Продолжая разговор о сроках предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, стоит отметить, что он может быть продлен или перенесен в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, утвержденных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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 до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с ним.

Расчетным периодом для исчисления средней заработной платы (отпускных) являются 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором наступает отпуск. 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).

Учреждениям также предоставлено право устанавливать коллективными договорами, локальными нормативными актами иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников (ст. 139 ТК РФ).

В соответствии с указанной статьей расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за расчетный период.

Согласно п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 при исчислении средней заработной платы из расчетного периода исключается время, а также начисленная за это время заработная плата, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством РФ.

Рассмотрим на примерах расчет отпускных:

Пример 1. Учителю предоставлен отпуск с 26 мая 2010 г. на 56 календарных дней.

Расчетный период для оплаты отпуска - с 01.05.2009 по 30.04.2010 - отработан полностью.

В расчетном периоде работнику начислена заработная плата, принимаемая для расчета, в размере 90 000 руб. Определим среднедневной заработок и рассчитаем сумму отпускных.

Среднедневной заработок для исчисления суммы отпускных будет равен 255,10 руб. (90 000 руб. / 12 мес. / 29,4).

Сумма отпускных составит 14 285,6 руб. (255,10 руб. x 56 кал. дн.).

Следующий пример, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны педагогическим работником не полностью или из него исключалось время, подлежащее исключению из расчетного периода согласно Положению, утвержденному постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

Напомним, что количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

Пример 2. Педагог в отпуске с 21.06.2010 на 56 календарных дней. В расчетном периоде - с 01.06.2009 по 31.05.2010 - с 15 по 17 июня (3 кал. дн.) он находился на больничном, с 22 по 30 октября (9 кал. дн.) был на курсах повышения квалификации.

В расчетном периоде работнику начислена заработная плата в размере 120 000 руб. без учета выплат по листу временной нетрудоспособности и оплаты дней на курсах. Определим сумму отпускных.

Рассчитаем количество календарных дней, приходящихся на отработанное в июне и октябре 2009 г. время. В июне оно составит 26,5 кал. дн. $(29,4 / 30 \times 27)$, в октябре - 20,9 кал. дн. $(29,4 / 31 \times 22)$.

Находим среднедневной заработок для оплаты отпуска. Он составит 351,49 руб. $(120\ 000\ \text{руб.} / (29,4\ \text{кал. дн.} \times 10\ \text{мес.} + 26,5\ \text{кал. дн.} + 20,9\ \text{кал. дн.}))$.

Сумма отпускных равна 19 683,44 руб. $(351,49\ \text{руб.} \times 56\ \text{кал. дн.})$.

Обращаем внимание, что выплаты, носящие социальный характер, и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), при расчете среднего заработка учреждением образования не учитываются (п. 3 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы).

Пример 3. Преподаватель учреждения образования находился с 01.07.2010 в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске. Расчетный период для определения среднего заработка - с 01.07.2009 по 30.06.2010 - отработан полностью. Месячные выплаты, произведенные в расчетном периоде, составили:

- ежемесячный оклад - 12 000 руб.;
- доплата за ученую степень кандидата наук в фиксированной сумме 3000 руб.;
- ежемесячная премия по результатам работы в размере 10% оклада - 1200 руб.

С 1 апреля 2010 г. в учреждении повышены оклады на 20%. После повышения оклад составляет 14 400 руб., ежемесячная премия по результатам работы в размере 10% оклада - 1440 руб., сумма доплаты за ученую степень не изменилась.

Поскольку повышение окладов произошло в расчетном периоде, для расчета среднего заработка проиндексируем выплаты за период июль 2009 г. - март 2010 г. (девять месяцев). Они составят 142 560 руб. $((12\ 000 + 1200)\ \text{руб.} \times 1,2 \times 9\ \text{мес.})$.

Фиксированные выплаты не индексируются, поэтому общая сумма выплат, произведенных до повышения, - 169 560 руб. $(142\ 560 + (3000\ \text{руб.} \times 9\ \text{мес.}))$. Сумма выплат, включаемых в расчет среднего заработка, после повышения (за апрель - июнь 2010 г.) - 56 520 руб. $((14\ 400 + 1440 + 3000) \times 3)$.

Итого сумма выплат за расчетный период составит 226 080 руб. $(169\ 560 + 56\ 520)$.

Обращаем Ваше внимание, что 1 июля 2010 г. Президент Российской Федерации Д.А. Медведев подписал Федеральный закон о ратификации конвенции Международной организации труда «О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенция № 132)».

Конвенция (пересмотренная в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенция № 132) была принята 54-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда 24 июня 1970 г. в г. Женеве и вступила в силу 30 июня 1973 г.

Предметом Конвенции № 132 являются основные права человека и гражданина, касающиеся гарантированного оплачиваемого ежегодного отпуска, кроме того, стороны при заключении Конвенции № 132 условились о ее последующей ратификации.

Конвенция № 132 предусматривает минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Для получения права на любой ежегодный оплачиваемый отпуск может требоваться минимальный период работы. Продолжительность любого такого периода работы определяется компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране, но не должна превышать шести месяцев.

В Российской Федерации нормы, предусмотренные указанной Конвенцией, нашли отражение в главе 19 «Отпуска» Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в соответствии с которой минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска предусмотрена статьей 115 ТК РФ и составляет 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (статья 122 ТК РФ).

Проведенный Минздравсоцразвития России сравнительный анализ соответствия законодательства Российской Федерации положениям Конвенции № 132 показывает, что в законодательстве Российской Федерации в основном реализуются положения и требования Международной организации труда, в связи с чем не предполагается внесение каких-либо изменений в действующее законодательство.

Таким образом, предположения о том, что грядут кардинальные и невыгодные для работников поправки в Трудовой кодекс РФ, касающиеся отпусков, пока не оправдались. В частности, в ТК РФ не предполагается вносить изменения, обязывающие ежегодно фактически использовать хотя бы три недели отпуска, а остальную часть - отложить максимум на 18 месяцев. Не предполагается установить принудительный порядок отправки работника в отпуск, а также лишить его права на компенсацию.

4.2.3. Длительный отпуск сроком до одного года

О **длительном отпуске** педагогических работников урегулировано в ст. 335 ТК РФ и в ст. 55 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании".

Названными законами установлено, что Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

Существует Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, которое утверждено Приказом Минобразования России от 07.12.2000 N 3570 и согласовано с Профсоюзом работников народного образования и науки РФ.

Его действие распространяется только на педагогических работников образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых оно осуществляет полномочия учредителя. Данное Положение может использоваться в качестве примерного для разработки в муниципальных образованиях порядка и условий предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы необходимо предусмотреть в положениях либо уставах образовательных учреждений.

Право на длительный отпуск возникает у педагогического работника при одновременном соблюдении **двух условий**: работы в определенной должности и наличия непрерывного стажа в этой должности.

Как и любой другой отпуск, длительный отпуск предоставляется педагогу **по его заявлению и оформляется приказом** образовательного учреждения.

Длительный отпуск может предоставляться педагогу в любое время при условии, что это не отразится на деятельности образовательного учреждения отрицательно.

Нужно знать! Длительный отпуск педагогического работника - это отпуск без сохранения заработной платы, если учредителем и (или) уставом образовательного учреждения, в котором работает педагог, не предусмотрено иное. Если длительный отпуск неоплачиваемый, то в стаж для назначения работнику трудовой пенсии по старости не входит этот период, поскольку страховые выплаты в Пенсионный Фонд в течение этого времени не будут поступать. Согласно п. 1 ст. 10 Федерального закона от 17 декабря 2001 года "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории Российской Федерации, при условии, что за эти периоды уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Итак, после соблюдения необходимых формальностей педагогу, наконец, предоставлен длительный отпуск. Находясь в отпуске, работник имеет **ряд гарантий**, о которых работодатель не вправе забывать.

1. За работником в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

2. За педагогом в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

3. Не допускается перевод педагога на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

4. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с руководителем образовательного учреждения переносится на другой срок. Однако длительный отпуск не продлевается и не переносится, если преподаватель в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4.2.4. Повышение квалификации педагогических работников

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации установлено в статьях 22, 197 Трудового кодекса РФ, однако механизм реализации этого права должен определяться в соответствующих федеральных законах, иных нормативных правовых актах.

В настоящее время государство гарантирует создание необходимых условий для повышения квалификации не реже чем один раз в пять лет для научно-педагогических работников государственных высших учебных заведений и научно-педагогических работников государственных научных учреждений (организаций), действующих в системе высшего и послевузовского профессионального образования, согласно ст. 21 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании".

Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) также предусматривает, что повышение квалификации научно-педагогических работников государственного высшего учебного заведения и государственных научных учреждений и организаций системы высшего и послевузовского профессионального образования проводится не реже одного раза в 5 лет в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, высших учебных заведениях, а также в ведущих российских и иностранных научных организациях.

В Законе РФ «Об образовании», в отличие от Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и подзаконных нормативных правовых актов в сфере профессионального образования, не была предусмотрена норма о праве педагогических работников образовательного учреждения на профессиональную переподготовку и повышение квалификации, тогда как требования к их профессиональным

знаниям и компетенции возрастают на фоне быстро меняющихся условий реализации образовательного процесса.

Периодичность повышения квалификации не реже одного раза в 5 лет для педагогических работников образовательных учреждений определялась в основном подзаконными нормативными правовыми актами.

Так, в Типовом положении об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), а также в Типовом положении об образовательном учреждении начального профессионального образования предусмотрено, что повышение квалификации педагогических работников проводится не реже одного раза в 5 лет путем обучения и (или) стажировки в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, в высших учебных заведениях и иных организациях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Напоминаем, что Общероссийский Профсоюз образования неоднократно настаивал на закреплении норм о периодичности профессиональной переподготовки или повышения квалификации педагогических работников в базовом федеральном законе в сфере образования, в том числе в период разработки мероприятий, связанных с подготовкой к проведению объявленного в 2010 году Года учителя. Поэтому законопроект по этому вопросу явился во многом результатом активных консультаций Профсоюза с руководством Комитета по образованию, фракции «Единая Россия Государственной Думы, Министерством образования и науки РФ. Профсоюз также непосредственно участвовал в подготовке текста проекта федерального закона и пояснительной записки к нему.

И наконец, в Законе РФ "Об образовании" установлено право педагогических работников на прохождение профессиональной переподготовки и повышение квалификации с 01.01.2011.

Федеральный законом от 27.07.2010 N 215-ФЗ в статью 55 Закона РФ "Об образовании", устанавливающую права педагогических работников образовательных учреждений и меры их социальной поддержки, внесено дополнение, предусматривающее право педагогических работников проходить **не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации** в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Данное дополнение вступает в силу с 01.01.2011.

Таким образом, принятием Федерального закона «О внесении изменений в статью 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» (в части профессиональной переподготовки и повышения квалификации

педагогических работников образовательных учреждений) реализована реальная необходимость закрепления непосредственно в Законе РФ «Об образовании» нормы о праве педагогических работников всех образовательных учреждений на профессиональную переподготовку и повышение квалификации не реже одного раза в пять лет, которая должна повлечь за собой установление конкретных механизмов реализации этого права работников.

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач (п. 7 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышении квалификации) специалистов, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 N 610 (с изм. и доп. от 31.03.2003) (далее – Типовое положение).

Периодичность повышения квалификации педагогов до 01.01.2011 устанавливается работодателем. Как правило, повышение квалификации проводится в течение всей трудовой деятельности работников по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

краткосрочное (не менее 72 ч) тематическое обучение, которое проводится по месту основной работы и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;

тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 ч) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, организации или учреждения;

длительное (свыше 100 ч) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Слушателям, успешно завершившим курс обучения, выдается документ государственного образца в случае, если объем программы повышения квалификации составляет свыше 72 ч (п. 28 Типового положения).

Когда работодатель направляет работника на повышение квалификации с отрывом от работы, то в соответствии со ст. 187 ТК РФ по основному месту работы за работником сохраняются его место работы (должность) и средняя заработная плата. Если для повышения квалификации работнику приходится ехать в другую местность, то работодатель оплачивает ему командировочные расходы в том же порядке и размерах, как и при направлении в служебную командировку, которые определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (ст. 168 ТК РФ).

Статьей 179 Трудового кодекса РФ установлено, что если в организации происходит сокращение численности или штата работников, то при равной производительности труда и квалификации работники, повышающие свою

квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, входят в число тех, кому отдается предпочтение в оставлении на работе.

Теперь поговорим о профессиональной подготовке и переподготовке.

Целью профессиональной подготовки является приобретение обучающимися навыков, которые необходимы им для выполнения определенной работы или группы работ (ст. 21 Закона РФ «Об образовании»), то есть работник получает новую специальность.

В силу Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 06.09.2000 N 2571, профессиональная переподготовка специалистов является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, проводится с учетом профиля полученного образования специалистов и осуществляется образовательными учреждениями повышения квалификации и подразделениями образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков (п. 7 Типового положения). Профессиональная переподготовка предусматривает изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, которые необходимы работнику для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов. В этом случае цель переподготовки сотрудников заключается в адаптации к новым экономическим и социальным условиям, к ведению новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов.

Профессиональная переподготовка специалистов проводится на базе высшего и среднего профессионального образования и осуществляется образовательными учреждениями по программам двух типов. Первый тип обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности (свыше 500 ч аудиторных занятий), второй - для получения дополнительной квалификации (не менее 100 ч) (п. п. 1 и 8 Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 06.09.2000 N 2571).

По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, который удостоверяет их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере или на основании которого присваивается дополнительная квалификация на базе полученной специальности.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников на условиях и в порядке, которые

определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Согласно ч. 3 ст. 196 ТК РФ формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей работодатель определяет с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Таким образом, в результате профессиональной подготовки и переподготовки работник получает новую специальность, либо новую квалификацию, в результате повышения квалификации - совершенствует свои профессиональные знания, умения и навыки в уже имеющейся специальности.

4.2.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Педагогический работник в результате обучения по профессиональным программам повышает свой уровень образования.

Гарантиям и компенсациям, которые предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением, посвящена гл. 26 Трудового кодекса РФ. Как сказано в ст. 177 Трудового кодекса РФ, указанные гарантии и компенсации положены только тем, кто получает образование соответствующего уровня впервые.

Если работник успевает помимо работы учиться одновременно в двух образовательных учреждениях, то гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений. В каком - выбирает сам работник.

К дополнительным отпускам, предусмотренным в связи с обучением, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться и ежегодные оплачиваемые отпуска. Но для получения дополнительного отпуска необходимо, чтобы обучение работника проходило успешно, то есть без задолженностей.

В соответствии со ст. 287 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Обратите внимание, что если образовательное учреждение, в котором учатся работники, не имеет государственной аккредитации, то предоставляемые гарантии и компенсации устанавливаются коллективным или трудовым договором, в противном случае – не предоставляются.

Кроме того, работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на переобучение без отрыва от работы. Этому посвящена гл. 32 Трудового кодекса РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального

образования, и работникам, только поступающим в указанные образовательные учреждения, определены ст. 173 Трудового кодекса РФ.

И тем работникам, которых направил на обучение работодатель, и тем, кто поступил самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию (независимо от их организационно-правовых форм), по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, если они успешно в них обучаются, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - соответственно по 50 календарных дней, а при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Без сохранения заработной платы работодатель обязан предоставить отпуск следующим работникам:

- допущенным к вступительным испытаниям в эти образовательные учреждения - 15 календарных дней;

- слушателям подготовительных отделений этих образовательных учреждений для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- обучающимся в них по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, а для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Тем работникам, кто обучается заочно в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения этого учебного заведения и обратно.

По желанию работников, обучающихся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в названных образовательных учреждениях, им может быть установлена рабочая неделя, сокращенная на семь часов на период в десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или перед сдачей государственных экзаменов.

Но по соглашению сторон трудового договора вместо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели возможно и предоставление работнику одного свободного от работы дня в неделю. При этом за время освобождения от работы работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Предоставление дополнительных гарантий и компенсаций поступающим в аспирантуру, аспирантам, соискателям и докторантам в настоящее время регулируется Федеральным законом от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ. В

соответствии со ст. 423 Трудового кодекса РФ он применяется в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ.

Так, работникам, допущенным к вступительным испытаниям в аспирантуру, предоставляется отпуска продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы.

Те, кто уже обучается в аспирантуре по заочной форме обучения, ежегодно имеют право на такой же дополнительный отпуск. При этом к ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до местонахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Стоимость проезда оплачивает организация-работодатель. Кроме того, аспиранты имеют право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы, но не ниже 100 руб.

Организация-работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

За докторантами сохраняются все права по месту работы, которые они имели до поступления в докторантуру, а также право на возвращение на прежние места работы.

Для завершения диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук работникам предоставляется отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью три месяца (на соискание ученой степени доктора наук - шесть месяцев) в порядке, установленном положениями об аспирантах, докторантах и соискателях.

В ст. 174 Трудового кодекса РФ перечислены гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и поступающим в эти образовательные учреждения.

4.2.6. Аттестация педагогических кадров

Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (далее – Порядок аттестации), вводится в действие с 1 января 2011 года и одновременно признается утратившим силу приказ Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Принятию нового Порядка аттестации предшествовала длительная работа специалистов Профсоюза, в том числе в рамках специально созданной рабочей группы Министерства образования и науки РФ, по определению и согласованию видов, подходов, механизмов проведения аттестации, а также категорий работников, в отношении которых проводится аттестация.

В ходе согласований порядка аттестации Профсоюз настоял на исключении:

- заявленных Министерством образования и науки РФ требований по проведению обязательной для всех педагогических работников аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, включая педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (на подтверждение права занятия соответствующей должности). По результатам аттестации предлагалось присваивать «базовую» квалификационную категорию сроком на 5 лет, а для вновь принимаемых на должности педагогических работников из числа молодых специалистов - на срок не более 1 года;

- предложений о включении в порядок аттестации педагогических работников положений о присвоении в межаттестационный период статусных званий (учитель-наставник, учитель-исследователь, учитель-методист, старший учитель, куратор, учитель-консультант, учитель-воспитатель и т.п.), которые должны были присваиваться самими образовательным учреждениям на основании анализа произведённых стимулирующих выплат за три предшествующих года. В результате консультаций рабочей группой было учтено мнение представителей Профсоюза о том, что дополнительная дифференциацию в оценке труда педагогических работников, связанная с присвоением перечисленных званий параллельно с аттестацией, но при отсутствии гарантий ее учета при аттестации и оплате труда работников, а также при их переходе в другие образовательные учреждения и переезде в другие регионы страны; пока является излишней;

- положения о процедуре аннулирования квалификационной категории в случае ненадлежащего исполнения педагогическим или руководящим работником должностных обязанностей. Аргументация Профсоюза: данная норма противоречила бы статье 192 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям). В таком случае аннулирование квалификационной категории ставило бы под сомнение объективность заключений экспертов и членов аттестационной комиссии, принимавших решение о соответствии работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям;

- требования, как обязательного основания для проведения аттестации с установлением квалификационных категорий, о направлении педагогическим работником в аттестационную комиссию документов, подтверждающих повышение квалификации в межаттестационный период, наряду с заявлением, представлением работодателя, а также аттестационными материалами, включающими общественную оценку и самооценку аттестуемого, профессиональный портфолио.

Порядок аттестации с 01.01.2011 предусматривает исчерпывающие

требования к квалификационным категориям, на соответствие которым аттестуются педагогические работники. Установление иных требований, предъявляемых к аттестуемому работнику, не допускается, в том числе и требований о прохождении повышения квалификации.

Первоначально необходимость повышения квалификации содержалась в виде требования, на соответствие которому проводится аттестация на квалификационную категорию, но оно было исключено, поскольку дополнительное требование о прохождении повышения квалификации, ограничивало бы доступ педагогических работников к получению квалификационной категории, тем более в случаях, когда работодатель из-за отсутствия финансовых средств не имел возможности направлять их для повышения квалификации с обеспечением гарантий, установленных статьей 187 ТК РФ.

В соответствии со статьей 196 Трудового кодекса РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд, а также необходимость в повышении их квалификации определяет работодатель, а работник лишь имеет право на повышение квалификации, которое в соответствии со статьей 197 ТК РФ реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

на изменении:

- положения, предусматривавшего (в более ранних вариантах проекта) начало действия квалификационной категории, а, следовательно, и возникновение права на повышенный уровень оплаты труда, со дня издания соответствующего правового акта уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

В утвержденном Порядке аттестации квалификационная категория должна устанавливаться со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, т.е. независимо от принятия распорядительного акта об установлении квалификационной категории.

Новый Порядок аттестации не предусматривает квотирования, а также каких-либо оптимальных соотношений количества устанавливаемых первой(высшей)квалификационных категорий. Кроме того, одной из основных задач аттестации по настоянию Профсоюза по-прежнему является обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников, отсутствовавшее в начальных вариантах порядка аттестации.

В целях единообразного применения нового порядка аттестации Профсоюз настоял на совместной с Минобрнауки России подготовке разъяснений по возникающим вопросам.

Департаментом общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и

науки Российской Федерации совместно подготовлены разъяснения по применению положений, предусмотренных вновь принятым порядком аттестации, и направлены в регионы России письмом от 18 августа 2010 года № 03-52/46: о нормативных актах, принимаемых органами государственной власти субъектов РФ, о механизме обжалования результатов аттестации, о возможности формирования нескольких аттестационных комиссий, о механизме доведения до педагогических работников графика работы аттестационной комиссии, о целях включения в состав аттестационной комиссии представителя первичной профсоюзной организации, о создании экспертных групп и условиях финансирования их деятельности, о факте ознакомления работника с представлением работодателя, об отсутствии у работодателя обязанности прекратить трудовой договор с работником, который по результатам аттестации признан несоответствующим занимаемой должности, о дате возникновения права на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории, о механизмах применения льготных процедур аттестации, о проведении аттестации педагогических работников, занятых в разных должностях, о возможности учета при оплате труда имеющихся квалификационных категорий при работе на разных должностях, о внесении записи в трудовую книжку об установленной квалификационной категории и другим вопросам.

Кроме того, Профсоюз продолжает настаивать на разработке единых показателей, критериев оценки труда педагогических работников, а также на применении форм аттестации.

Согласно новому Порядку аттестации присвоенные по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (вторая, первая и высшая – педагогическим работникам), (первая и высшая – руководящим работникам) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации (как и органы местного самоуправления) не вправе принимать свои нормативные правовые акты, устанавливающие порядок проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Аттестация педагогических работников согласно новому Порядку аттестации проводится в целях:

- **подтверждения соответствия занимаемым работниками должностям на основе оценки их профессиональной деятельности** (Положение об аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений № 1908 этого не предусматривало);

- **установления соответствия уровня квалификации работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)** (до 01.01.2011 педагогические работники аттестовались и на вторую квалификационную категорию).

Порядок аттестации не распространяется на руководителей образовательных учреждений.

В разделе III Порядка аттестации урегулирован Порядок аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится **один раз в 5 лет** в отношении педагогических **работников, не имеющих квалификационных категорий** (первой или высшей).

Аттестации на соответствии занимаемой должности **не подлежат** (п. 18 Порядка аттестации):

педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Основанием для проведения аттестации является **представление работодателя** (далее - представление), с которым **работник** должен быть **ознакомлен** работодателем **под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации.**

В случае если педагогический работник вообще не ознакомлен или не ознакомлен в установленный срок с представлением, которое работодатель направляет в аттестационную комиссию, то педагогический работник вправе потребовать, чтобы его аттестация была проведена не ранее, чем истечет срок, за который он должен быть ознакомлен с представлением, и срок, в течение которого до него должна быть доведена информация о дате, месте и времени проведения аттестации, предусмотренные пунктами 20 и 21 Порядка аттестации.

В соответствии с пунктом 21 Порядка аттестации предусматривается **доведение работодателем до педагогических работников информации о дате, месте и времени проведения аттестации**, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой им должности. Такая информация до сведения педагогического работника должна быть доведена не позднее чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты. В случае отказа работника от ознакомления с данной информацией работодатель составляет акт.

Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности **определяются работодателем.**

В абзаце третьем п. 6 Порядка аттестации при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой им должности предусмотрено требование о **включении в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.** Это осуществляется в целях защиты прав

педагогических работников и обусловлено требованиями части третьей ст. 82 ТК РФ, в соответствии с которой при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Педагогические работники, проходящие аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, свое желание об участии в заседании аттестационной комиссии изъявляют при их ознакомлении работодателем с представлением, о чем он письменно уведомляет аттестационную комиссию.

В случае если педагогический работник не уведомил аттестационную комиссию о своем желании присутствовать на заседании аттестационной комиссии, но лично явился для прохождения аттестации в назначенный по графику день, решение о возможности его присутствия на заседании аттестационной комиссии принимается непосредственно аттестационной комиссией в соответствии с регламентом ее работы.

При неявке без уважительной причины на заседание аттестационной комиссии в назначенный срок педагогического работника, пожелавшего участвовать в ее заседании, аттестационная комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

Аттестация с целью установления соответствия занимаемой должности для педагогических работников является обязательной, если они не имеют квалификационной категории и не относятся к лицам, перечисленным в пункте 18 Порядка аттестации.

Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьей 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника. Следовательно, в соответствии со статьей 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ принимает работодатель, при этом он должен соблюдать основные гарантии работников (если они являются членами Профсоюза), предусмотренные частью 3 статьи 81 ТК РФ; статьей 261 ТК РФ; частями 2, 3 статьи 82 ТК РФ, статьей 373 ТК РФ), а также руководствоваться разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской

Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

Учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника, то работодатель в соответствии с коллективным договором должен обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

Личная карточка работника (форма N Т-2), утвержденная Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1, содержит разд. IV "Аттестация", в котором необходимо указать результат проведенной аттестации, например, «соответствует занимаемой должности учителя начальных классов».

К разделу IV. «Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)».

Проведение аттестации в указанных целях производится **на основании заявления педагогического работника** (п. 25 Порядка аттестации), которое должно быть **рассмотрено** аттестационной комиссией **не позднее одного месяца со дня подачи**.

Педагогические работники, проходящие аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, должны уведомить аттестационную комиссию о своем участии в ее заседании непосредственно в заявлении.

Сроки проведения аттестации для каждого педагогического работника устанавливаются аттестационной комиссией индивидуально в соответствии с графиком. При составлении графика должны учитываться сроки действия ранее установленных квалификационных категорий.

Информация о сроках проведения аттестации для установления соответствия уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к заявленной квалификационной категории, **доводится до педагогического работника аттестационной комиссией в месячный срок**, отведенный для рассмотрения его заявления в соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации.

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией **не должна превышать двух месяцев** (п. 27 Порядка аттестации).

Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

- владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

- вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;

- имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте РФ.

Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

- имеют установленную первую квалификационную категорию;

- владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

- имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте РФ, в том числе с учетом результатов участия обучающихся и воспитанников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;

- вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности, в освоение новых образовательных технологий и активно распространяют собственный опыт в области повышения качества образования и воспитания.

По результатам аттестации комиссия принимает одно из следующих решений:

- уровень квалификации (указывается должность) соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;

- уровень квалификации (указывается должность) не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

Порядок аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, **не предусматривает** условия предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности.

Следует обратить внимание на то, что педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, не ранее чем через два года после установления первой квалификационной категории (п. 29 Порядка аттестации).

Претендовать на высшую квалификационную категорию согласно заявлению может педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию, если срок ее действия не истек (п.31 Порядка аттестации).

Однако педагогическому работнику следует иметь в виду, что для сохранения уровня оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории ему целесообразно обратиться в аттестационную комиссию заранее, но не позднее чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории, учитывая, что для рассмотрения заявления отведен один месяц, а для проведения аттестации – два месяца.

Если было принято решение о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия (п. 33 Порядка аттестации).

Требования для установления соответствия уровня квалификации работников первой или высшей квалификационным категориям предусмотрены в пунктах 30 и 31 Порядка аттестации и не содержат такого требования как повышение квалификации.

Вместе с тем, в условиях модернизации образования, обновления его содержания, поэтапного внедрения федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) аттестационная комиссия вправе внести в аттестационный лист педагогического работника рекомендацию о прохождении повышения квалификации.

Установленная на основании аттестации **квалификационная категория педагогических работников действительна в течение пяти лет.**

Квалификационная категория педагогическому работнику должна устанавливаться со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

Установленная квалификационная категория учитывается при работе в должности, по какой аттестовался работник, во всех образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

Наименования должностей педагогических работников, по которым устанавливаются квалификационные категории, определены в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731. «Российская газета», 2008, №113).

Вместе с тем, квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, должна учитываться независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников,

по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Однако, территориальными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Пунктом 3.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек (приложение № 1 к постановлению Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек») предусмотрено, что если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.

Например, учителю математики (преподавателю) установлена высшая квалификационная категория. В этом случае в трудовой книжке в графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата принятия решения аттестационной комиссии, в графе 3 делается запись: «Установлена высшая квалификационная категория по должности «учитель» («преподаватель») без указания преподаваемого предмета, в графе 4 указывается дата и номер распорядительного акта федерального органа исполнительной власти, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования, приказа образовательного учреждения, на основании которого внесена запись.

Пунктом 16 Порядка аттестации педагогических работников установлено, что педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. могут быть обжалованы все элементы, с которыми связаны ее результаты.

Что касается механизма, то индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам в учреждениях и судами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (глава 60) и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьёй 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего

права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

4.2.7. Компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания

В соответствии с п. 8 ст. 55 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании" (далее - Закон N 3266-1) компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий выплачивается педагогическим работникам федеральных образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях совершенствования и организации учебного процесса в размере:

- 150 руб. - в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования;

- 100 руб. - в других образовательных учреждениях.

Компенсация в иных размерах может выплачиваться педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов РФ, по решению органа государственной власти соответствующего субъекта, а также педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений - по решению органа местного самоуправления.

Порядок выплаты компенсации установлен в Письме Минобразования России от 25.11.1998 N 20-58-4046/20-4 "О выплате денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений". В нем сказано, что денежная компенсация за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий должна выплачиваться ежемесячно педагогическим работникам образовательных учреждений, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Выплата денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений должна производиться за счет средств соответствующих бюджетов.

Районный коэффициент на денежную компенсацию для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий не начисляется, так как это не предусмотрено действующим законодательством.

В настоящее время существуют разъяснения Минфина, приведенные в Письме от 04.06.2009 N 03-04-07-01/190. В нем указано, что в случае, когда компенсация носит характер возмещения расходов, в целях освобождения ее

от налогообложения в соответствии с п. 3 ст. 217 НК РФ требуется документальное подтверждение произведенных расходов. Учреждение вправе осуществлять выплаты педагогическим работникам и без подтверждающих документов, но в целях исчисления НДФЛ в данном случае оно обязано будет удержать налог с налогоплательщика. Здесь следует обратить внимание на то, что документальное подтверждение расходов на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий необходимо только в целях освобождения денежной компенсации от налогообложения и не распространяется на выплату компенсации.

В Письме ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 17.12.2007 N 115 указано: необходимо учитывать, что разъяснения, направляемые Минфином России и его департаментами в виде писем, адресованных конкретным заявителям, не являются нормативными правовыми актами и не могут содержать правовых норм или их изменять (например, письма Минфина России от 07.08.2007 N 03-02-07/2-138 и от 04.06.2009 N 03-04-07-01/190 о порядке разъяснения законодательства о налогах и сборах). Следовательно, письма Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России, из которых следует, что педагогические работники должны представлять соответствующие документы, подтверждающие понесенные расходы на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, которые к тому же по своему содержанию не касаются непосредственно вопроса о разъяснении правовых норм, относящихся к законодательству о налогах и сборах, не могут иметь юридического значения и порождать правовые последствия для неопределенного круга лиц.

Таким образом, органы управления в сфере образования, образовательные учреждения не вправе требовать от педагогических работников отчета об использовании ими ежемесячной денежной компенсации.

В этой связи обращаем внимание местных организаций Профсоюза на необходимость оперативного реагирования и принятия конкретных мер по фактам нарушения прав педагогических работников по данному вопросу, вплоть до судебного и иного обжалования неправомерных действий и решений.

4.2.8. Вознаграждение за классное руководство

На педагогического работника с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 N 196). За выполнение указанных функций ему выплачивается ежемесячное вознаграждение для материальной поддержки и стимулирования.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2009 № 1122 определен порядок предоставления субсидий из федерального бюджета

бюджетам субъектов Российской Федерации на выплату денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования (далее соответственно - субсидии, вознаграждение), следующих типов и видов:

- а) общеобразовательные учреждения;
- б) вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения;
- в) кадетские школы и кадетские школы-интернаты;
- г) общеобразовательные школы-интернаты;
- д) образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста;
- е) специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (кроме специальных (коррекционных) профессиональных училищ);
- ж) специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением (специальные общеобразовательные школы и специальные (коррекционные) общеобразовательные школы);
- з) образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;
- и) образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- к) оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении;
- л) общеобразовательные школы-интернаты с первоначальной летной подготовкой.

Средства, предоставляемые в виде субсидий, направляются на осуществление софинансирования денежных выплат педагогическим работникам из расчета 1 тыс. рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях (например, в общеобразовательных учреждениях в классах с наполняемостью не менее 25 человек в городской местности), либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, кадетских школах, кадетских школах-интернатах, общеобразовательных школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных школах-интернатах с первоначальной летной подготовкой и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер средств софинансирования, предоставляемых в виде субсидий из

федерального бюджета, уменьшается пропорционально численности обучающихся.

При определении объема субсидии учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Согласно пп. «м» п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922, вознаграждение за классное руководство включается в расчет среднего заработка, а, значит, оно должно учитываться в следующих случаях (Письмо Минобрнауки России от 25.04.2006 N АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»):

- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных и дополнительных отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, а также дополнительных отпусков в связи с обучением;

- при определении среднего заработка, сохраняемого за педагогическими работниками общеобразовательных учреждений по основному месту работы, направленными с отрывом от основной работы для повышения квалификации в образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, поскольку сохранение среднего заработка в указанном случае предусмотрено пунктом 26 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. N 610 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов" (с последующими изменениями и дополнениями);

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам;

- в других случаях исчисления среднего заработка.

Согласно п. 2 ст. 14 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ, которым установлен новый порядок исчисления пособий по временной нетрудоспособности, вознаграждение за классное руководство должно учитываться при исчислении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.

При определении указанных пособий педагогическим работникам учитывается весь заработок по месту основной работы, начисленный за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, включая

дополнительную оплату за педагогическую работу, которая не считается совместительством, в том числе и вознаграждение за классное руководство.

Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 2 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

Следует обратить внимание, что сумма вознаграждения зависит не только от наполняемости класса, но и от фактически отработанного времени.

При выработке педагогическими работниками установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы сумма вознаграждения выплачивается в полном размере. Если установленная работнику норма рабочего времени отработана не полностью, то выплата заработной платы и вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится пропорционально отработанному времени. Хотя это ни в одном нормативном акте не указано. Однако выплата педагогическому работнику вознаграждения в полном объеме при не полностью отработанном рабочем времени ставит его в неравное финансовое положение с другими коллегами, так как сумма вознаграждения за классное руководство будет выплачена за месяц в полном размере да еще учтена в составе среднего заработка, предположим, при расчете ему листка нетрудоспособности.

Приведем примеры расчета вознаграждения за классное руководство.

Пример 1. Преподавателю образовательного учреждения выплачивается вознаграждение за классное руководство. Количество учащихся в классе составляет 22 чел. (плановая наполняемость класса - 25 чел.).

В нашем примере размер вознаграждения за выполнение функций классного руководителя будет равен 880 руб.: $1000 \text{ руб.} / 25 \text{ чел.} \times 22 \text{ чел.}$

Пример 2. Изменим условия примера 1. Из-за болезни преподаватель отсутствовал на работе 10 рабочих дней в октябре 2009 г. (общее количество рабочих дней в октябре - 23).

В этом случае размер вознаграждения за выполнение функций классного руководителя составит 497,4 руб.: $880 \text{ руб.} / 23 \text{ дн.} \times 13 \text{ дн.}$

По своей правовой природе вознаграждение за классное руководство является не компенсационной выплатой, как зачастую пытаются толковать понятие "вознаграждение", а составной частью заработной платы педагогического работника со всеми вытекающими правовыми последствиями, а именно:

вознаграждение за классное руководство выплачивается одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам;

вознаграждение за классное руководство, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме, учитываются при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;

вознаграждение за классное руководство, начисляемое работодателем в пользу педагогических работников, учитывается при определении налоговой базы по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное

пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

к заработной плате педагогических работников, включающей размер вознаграждения за классное руководство, выплачиваются районные коэффициенты, установленные Правительством Российской Федерации за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также выплачиваются процентные надбавки к заработной плате с учетом вознаграждения за классное руководство, что предусмотрено в статье 317 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ).

Следует отметить, что для педагогических работников, на которых возложены функции классного руководителя с соответствующей доплатой, в том числе до принятия решения об установлении за эту работу дополнительного вознаграждения, выплата доплаты и вознаграждения является обязательным условием трудового договора, изменение которого при надлежащем исполнении этих обязанностей без согласия работника не допускается.

Принимая во внимание, что пункт 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливает порядок распределения объемов учебной (педагогической работы) педагогических работников, то при регулировании вопросов, связанных с возложением на педагогических работников общеобразовательных учреждений функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательного учреждения.

Так, применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки, могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением функций классного руководителя:

при возложении на педагогических работников с их согласия функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе учитываются обеспеченность общеобразовательного учреждения соответствующими кадрами, а также другие условия работы в данном общеобразовательном учреждении;

выполнение возложенных в начале учебного года обязанностей по классному руководству не должно прекращаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов;

в целях обеспечения стабильности выплаты вознаграждения за классное руководство оно не должно пересчитываться в течение учебного года с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе, поскольку уменьшение или увеличение этой выплаты является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое допускается

только после предупреждения работника о таком изменении не менее чем за 2 месяца, по истечении которых вновь могут произойти изменения;

кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять функции классного руководителя, должны определяться одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет выполнять эти функции;

выполнение возложенных в текущем учебном году обязанностей по классному руководству в конкретном классе не должно отменяться по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев сокращения количества классов;

при возложении на педагогических работников функций классных руководителей на новый учебный год должна соблюдаться преемственность выполнения этой работы в классах.

В то же время за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты и вознаграждения.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по классному руководству эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника, поскольку каких-либо ограничений по выполнению функций классных руководителей более чем в одном классе не установлено. Размер вознаграждения за выполнение функций по классному руководству в таких случаях определяется с учетом количества обучающихся в каждом классе.

В то же время имеющаяся практика возложения функций по классному руководству в одном классе (классе-комплекте) на двух и более педагогических работников с целью разделения между ними вознаграждения за классное руководство не имеет правовых оснований и применяться не должна.

В случае необходимости обязанности по классному руководству могут также возлагаться, кроме учителей, на руководящих и других педагогических работников общеобразовательного учреждения.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены

учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам, с учетом вознаграждения за классное руководство. Размер вознаграждения при этом следует определять с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года.

В соответствии с пунктом 2 статьи 44 Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ ежемесячный членский взнос уплачивается от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

Исходя из того, что вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы, то и размер членского профсоюзного взноса педагогических работников, являющихся членами Профсоюза, на которых возложены функции классного руководителя, определяется с учетом вознаграждения за классное руководство.

Поэтому порядок выплаты вознаграждения за классное руководство, предусматривающий осуществление выплаты вознаграждения по отдельной ведомости в целях обеспечения необходимой отчетности, не может являться основанием для невключения его в состав месячного заработка, из которого исчисляется членский профсоюзный взнос.

4.2.9. Совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

Согласно ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ совмещение профессий (должностей) представляет собой выполнение работником в одной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). В такой ситуации работник помимо основной работы выполняет другую работу в пределах установленной для основной работы продолжительности рабочего времени за счет интенсивности (уплотнения) работы в течение рабочего дня.

Поручение работнику дополнительной работы на условиях совмещения должностей (по двум или нескольким профессиям, специальностям или должностям) может быть определено сторонами как при заключении трудового договора в качестве условия о трудовой функции, так и впоследствии путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ).

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).

На работника без освобождения его от основной работы могут быть возложены обязанности работника, отсутствующего в связи с отпуском,

болезнью (и в других случаях). При этом работник выполняет наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующего работника в пределах установленной для его основной работы продолжительности рабочего времени за счет уплотнения своей работы в течение рабочего дня.

Независимо от формы документа, избранного для оформления дополнительной работы, существуют обязательные реквизиты документа:

- вид дополнительной работы (в порядке совмещения должностей (профессий), в порядке расширения зон обслуживания (увеличения объема работ) или путем исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- срок выполнения поручаемой дополнительной работы;

- содержание (объем) дополнительной работы (работнику может быть поручен как весь объем обязанностей, предусмотренный должностной инструкцией (тарифно-квалификационными требованиями), так и отдельные функции по должности (профессии));

- размер доплаты за поручаемую дополнительную работу (ст.151 ТК РФ).

Запись о дополнительной работе не вносится ни в личную карточку работника, ни в трудовую книжку.

В ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ предусмотрено, что 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.

Если дополнительная работа включена в трудовой договор работника, то, согласно ст. 74 ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора возможно по истечении двух месяцев с даты предупреждения об этом работника в письменной форме.

Согласно ст. 151 ТК РФ размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания (увеличения объема работ) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работодателем по соглашению с работниками. Конкретный размер доплат отражается в дополнении к трудовому договору и (или) приказе по учреждению.

4.2.10. Работа по совместительству

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Согласно ст. 60.1 ТК РФ совместительство бывает:

- внутреннее (один работодатель по месту основной работы и по совместительству);

- внешнее (у других работодателей, кроме основного места работы).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ч. 2 ст. 282 ТК РФ).

Необходимо отличать совместительство от совмещения.

1. При работе по совместительству:

- заключается трудовой договор;
- работа выполняется в свободное от основной работы время.

2. При работе на условиях совмещения:

- работа выполняется без освобождения от основной работы;
- трудовой договор не заключается.

Категории работников, для которых установлен запрет на работу по совместительству:

- лица в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ);
- лица, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если работа по совместительству связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ);
- руководители государственных и муниципальных образовательных учреждений, их филиалов (отделений) (п. 7 ст. 35 Закона РФ от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании").

Категории работников, для которых установлены ограничения на работу по совместительству:

- педагогические, медицинские, фармацевтические работники и работники культуры (п. 1 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (далее – Постановление № 41)).

Кроме того, ч. 1 ст. 276 ТК РФ содержит ограничения для руководителя организации. Обязательным условием для его работы по совместительству у другого работодателя является получение разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю (ст. 283 Трудового кодекса РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенные копии, если работника принимают на работу, требующую специальных знаний;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы, если работника принимают на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Кроме того, лицо, поступающее на работу по совместительству, должно представить (ст. 65 Трудового кодекса РФ):

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

Принимаемые на работу по совместительству лица трудовую книжку не предъявляют. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 Трудового кодекса РФ).

С работником-совместителем заключается трудовой договор в общеустановленном порядке. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Согласно ст. 282 Трудового кодекса РФ в трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством.

В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ с лицами, работающими в данной организации по совместительству, может заключаться либо срочный трудовой договор, либо договор на неопределенный срок. Инициатором заключения трудового договора на определенный срок может выступать как работодатель, так и работник.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать в день четырех часов и в течение одного месяца - половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников (ст. 284 Трудового кодекса РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству в местностях, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст. 285 Трудового кодекса РФ).

Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 N 41 установлены особенности работы по совместительству педагогических работников. Основанием для установления таких особенностей являются ст. 282 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 N 197.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (пп. "б" п. 1 Постановления N 41).

Например, для учителя-логопеда продолжительность работы по совместительству не должна превышать 10 часов в неделю, т.е. 0,5 ставки.

В п. 2 Постановления № 41 для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) 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;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

и) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "з" допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы (пп. "в" п. 1 Постановления N 41).

Для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, работа по совместительству может выполняться в пределах месячной нормы рабочего времени, исчисленной исходя из установленной продолжительности рабочей недели (пп. "б" п. 1 Постановления N 41).

Практически все гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, распространяются на совместителя. Однако согласно ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации, связанные с совмещением работы и обучения, а также работой на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях, предоставляются только по основному месту работы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется совместителю одновременно с отпуском по основной работе. Если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника на работе по совместительству меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ). Как правило, для оформления отпуска совместителю последний должен представить копию приказа о предоставлении отпуска по основному месту работы. Оплата отпуска и выплата компенсации за неиспользованный отпуск производятся по общим правилам трудового законодательства.

Необходимо отметить, что совместители наравне с другими имеют право на пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. В соответствии с п. 2 ст. 13 Федерального закона N 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" застрахованные лица, работающие у нескольких работодателей, вправе получать такие пособия у всех. При этом работник представляет листки нетрудоспособности по каждому месту работы.

Трудовой договор с совместителем прекращается по общим основаниям, определенным ст. ст. 77, 81 ТК РФ. Кроме того, ст. 288 ТК РФ установлено дополнительное основание расторжения трудового договора: прием на работу работника, для которого данная работа будет основной. В этом случае работника необходимо предупредить в письменной форме не позднее чем за две недели до расторжения трудового договора или служебного контракта.

Наиболее частым является вопрос о документальном оформлении в случае, когда работа по совместительству становится для работника основной. ТК РФ не установлен порядок оформления трудовых отношений в указанном случае. Во избежание нарушения прав работника на ежегодный оплачиваемый отпуск рекомендуем составить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий труда (ст. 74 ТК РФ), издать приказ по основной деятельности об изменении условий труда данного работника и внести соответствующую запись в трудовую книжку, например: "Считать работу в должности медсестры основным местом работы". Основанием внесения такой записи в трудовую книжку будет приказ по основной деятельности.

4.2.11. Временные и постоянные переводы на другую работу. Перемещение

Необходимо отличать понятие «перевод на другую работу» от понятия «перемещение». С одной стороны, эти понятия очень похожи: и в том, и в другом случае работник меняет свое рабочее место. С другой же стороны, порядок перевода и порядок перемещения различны. В частности, чтобы перевести работника на другую работу, необходимо его письменное согласие. При перемещении этого не требуется.

Перемещение не влечет изменение определенных сторонами условий трудового договора, а происходит: 1) перемещение на другое рабочее место, 2) перемещение в другое структурное подразделение в той же местности.

Статья 72.1 ТК РФ называет 3 вида перевода на другую работу у того же работодателя: 1) изменение трудовой функции (должности, профессии, специальности, квалификации, конкретного вида поручаемой работы); 2) изменение структурного подразделения, если оно было указано в трудовом договоре; 3) перевод на работу в другую местность вместе с организацией.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и, например, детский сад, входящий в структуру средней общеобразовательной школы и т.д. (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2006 № 63).

Переводы бывают постоянные и временные при продолжении работы у того же работодателя.

В соответствии со ст. ст. 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую (постоянную или временную) работу без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК.

Унифицированные формы (N Т-5 и N Т-5а) приказов о переводе работника на другую работу утверждены Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1.

Обратите внимание: когда новое рабочее место работника находится в другом районе, селе или городе, то можно говорить только о переводе. При этом неважно, меняются ли условия трудового договора или нет. Это касается и ситуации, когда работник переводится на работу в другую организацию. В этих случаях также требуется, чтобы работник письменным заявлением подтвердил свое желание о переводе на другую работу.

Кроме того, Трудовой кодекс РФ предусматривает **временный перевод** на другую работу (ст. 72.2 Трудового кодекса РФ). При временном переводе,

на срок до одного месяца, не требуется согласия переводимого работника и допускается лишь в случае производственной необходимости, связанной с предотвращением катастроф, аварий или несчастных случаев или устранением их последствий. В этой статье Трудового кодекса РФ приведен перечень случаев производственной необходимости, который является исчерпывающим. При этом следует подчеркнуть, что обязательным условием отнесения той или иной причины к разряду производственной необходимости является ее исключительность и непредвиденность.

Помимо этого, Трудовой кодекс РФ устанавливает еще ряд ограничений к временным переводам. Во-первых, такой перевод возможен только в пределах той организации, с которой работник заключил трудовой договор. Во-вторых, заработная плата на новой работе не должна быть ниже среднего заработка по прежней должности. В-третьих, работа, на которую переводят работника, не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья. И наконец, как мы уже отметили, временно перевести работника на другую работу можно на срок не более одного месяца.

При переводе для замещения временно отсутствующего работника необходимо наличие чрезвычайных обстоятельств, указанных в ч. 2 статьи 72.2 ТК РФ, если таковых нет, перевод возможен только с согласия работника.

Если работник временно переводится на другую работу, которая требует более низкой квалификации, то в данной ситуации необходимо получить от работника письменное согласие на такой перевод.

Рассмотрим поподробнее возможные случаи **постоянных переводов** работников на другую работу.

Перевод на другую постоянную работу в той же организации. От всех других переводов он отличается тем, что происходит в рамках одной организации. Данный перевод не должен быть связан с переездом работника в другую местность.

При переводе на другую работу в той же организации изменяются определенные сторонами условия трудового договора. Если работник приступил к новой работе добровольно, но не дал письменного согласия и при этом не согласен с новыми условиями или считает, что при переводе нарушаются его интересы, то он имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров – КТС или суд (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28.12.2006 № 63) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Согласно ст. 394 Трудового кодекса РФ в случае признания перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Данный орган принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника также может быть вынесено решение о возмещении ему морального вреда, полученного в результате незаконного перевода. В соответствии с ч. 1 ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора. Вопросы компенсации морального вреда также регулируются другими статьями Трудового кодекса РФ (например, ч. 4 ст. 3 ТК РФ), а также Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда". Если работодатель отказывается выплатить работнику компенсацию морального вреда, то надо обратиться в суд.

Согласно ч. 1 ст. 151 ГК РФ под моральным вредом понимаются физические и нравственные страдания.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Перевод в другую местность вместе с работодателем. В соответствии со ст. 169 ТК РФ при переводе в другую местность работодатель обязан возместить работнику расходы по проезду. Причем компенсируются не только расходы по проезду самого работника, но и по проезду членов его семьи. Кроме того, работодатель обязан оплатить работнику и расходы по провозу имущества к новому месту работы.

Если работник отказывается от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, то он может быть уволен по п. 9 ст. 77 ТК РФ. Однако в этом случае работник может рассчитывать на выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ). В коллективном договоре или трудовом договоре работодатель может предусмотреть повышенный размер выходного пособия.

Перевод на постоянную работу в другую организацию.

Работник может быть переведен на постоянную работу к другому работодателю в 2 случаях: по его письменной просьбе или с его письменного согласия.

Перевестись на работу к другому работодателю работник может как по собственному желанию, так и по инициативе одного из работодателей. Обычно этот перевод происходит по согласованию между руководителями организаций. Но в любом случае перевод является основанием для прекращения одного и заключения нового трудового договора.

Трудовой кодекс РФ предоставляет дополнительные гарантии работникам, которые приглашены на постоянную работу в другую организацию. Так, согласно ст. 64 ТК РФ работодатель, куда работник переводится, обязан заключить с ним трудовой договор при условии, что работник приступит к новой работе в течение месяца со дня увольнения. Кроме того, приглашение о переводе на другую работу должно быть составлено в письменной форме. Иначе работодатель может передумать и отказать новому работнику в приеме на работу.

В соответствии со ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора для работника может быть установлен испытательный срок. Однако, когда работник переводится из другой организации, испытательный срок не устанавливается.

Так как при переводе в другую организацию работник увольняется со своего прежнего места работы, то он имеет право получить все причитающиеся ему суммы. При увольнении работодатель должен выплатить работнику, помимо зарплаты, еще и компенсацию за неиспользованный отпуск. Обычно деньги выплачиваются в день увольнения работника. Если же в этот день его не было на рабочем месте, то деньги выплачивают на следующий день после того, как работник за ними обратился (ст. 140 ТК РФ).

Рассмотрим **перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением** (статья 73 ТК РФ).

Инициатива о переводе на другую работу может исходить не только от работодателя, но и от самого работника. Например, в связи с состоянием здоровья. При экспертизе временной нетрудоспособности определяются необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу, а также принимается решение о направлении гражданина в установленном порядке на медико-социальную экспертную комиссию, в том числе при наличии у этого гражданина признаков инвалидности (ст. 49 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. N 5487-1).

В этом случае на основании заявления работника и соответствующего медицинского заключения работодатель обязан предоставить ему более подходящую работу. При этом если работник переведен на нижеоплачиваемую работу, то в течение месяца за ним сохраняется его прежний заработок. Если же перевод связан с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, то средний заработок сохраняется до установления инвалидности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если работник отказался от перевода на предложенную работу или работы, которую можно предложить работнику, в организации нет, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок (не превышающий 4 мес.) отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). На период отстранения от работы в соответствии с медицинским заключением заработная плата не выплачивается, но в коллективном договоре, трудовом договоре, при наличии финансовых возможностей, можно предусмотреть оплату труда на этот период.

Согласно ст. 254 ТК РФ **беременным женщинам** в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит

освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч.3 ст.254 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ч.4ст.254 ТК РФ).

4.2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Работодатель имеет право изменить в одностороннем порядке условия трудового договора, определенные сторонами при его заключении, если произошли изменения организационных или технологических условий труда и в связи с этим прежние условия трудового договора не могут быть сохранены. Изменения условий трудового договора возможны, если не касаются: профессии, специальности, должности, квалификации, конкретного вида порученной работы, т.е. за исключением изменения трудовой функции работника.

Поскольку комментируемая норма связывает возможность изменения (по инициативе работодателя) определенных сторонами условий трудового договора со строго определенными причинами, работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что такое изменение явилось следствием изменений в организации труда или организации производства, например:

- реорганизация учреждения;
- сокращение численности и (или) штата работников;
- внутренняя структурная реорганизация;
- изменение систем и размеров оплаты труда;
- изменение систем льгот и гарантий;
- другие изменения.

И изменение определенных сторонами условий трудового договора не должно ухудшать положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение по инициативе работодателя обусловленных сторонами условий трудового договора нельзя признать законным (см. п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а **также причинах**, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника заранее, **не позднее**

чем за 2 месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в **письменной форме.**

Если прежние условия трудового договора не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан **предложить ему письменно другую имеющуюся у него работу**, соответствующую квалификации работника и состоянию здоровья. Если такой работы нет, работодатель обязан предложить работнику имеющуюся вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять в соответствии со своей квалификацией и состоянием здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Если же вакансии имеются в структурных подразделениях, расположенных в других местностях (например, в филиале или представительстве организации), работодатель обязан предлагать их, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии у работодателя соответствующей работы, а также в **случае отказа работника** от предложенной ему другой работы трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п.7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении работников по данному основанию им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

В случае возникновения спора о правомерности прекращения трудового договора работодатель обязан доказать невозможность сохранения прежних его условий.

Если работник уволен по п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ без предупреждения за два месяца об изменении условий трудового договора, либо работник был предупрежден об изменениях условий трудового договора, но уволен в связи с введением новых условий труда до истечения двухмесячного срока, то работник может обжаловать действия работодателя в суде.

Часть 5 статьи 74 ТК РФ устанавливает особый порядок изменения условий трудового договора по инициативе работодателя в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

Согласно ч. 1 ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения определены в Отраслевом соглашении по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2009 - 2011 годы, заключенном между Профсоюзом работников народного образования и науки РФ и Рособразованим 24.02.2009:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календ. дней.

Работодатели обязаны выполнять требования о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

В случае если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации **вводить режим неполного рабочего дня** (смены), но только на срок, не превышающий шесть месяцев. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О введении в этих случаях режима неполного рабочего времени, так же как и об изменении других условий, предусмотренных трудовым договором, работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до его введения.

Однако при отказе работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего дня (смены) трудовой договор с ним расторгается не по п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ, а по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. по правилам сокращения штата или численности работников организации. При расторжении трудового договора в этом случае работнику предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, увольняемых в связи с сокращением штата или численности работников.

Отмена режима неполного рабочего времени до истечения срока, на который он был установлен, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение 3 рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

4.2.13. Заработная плата работника и МРОТ

Согласно ч. 1 ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включают в себя размеры и порядок установления окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

В статье 144 ТК РФ предусмотрено, что системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Основным локальным нормативным актом, в котором определяется система оплаты труда в организации, является Положение об оплате труда работников, в котором определяются формы оплаты труда, основные элементы оплаты труда (размеры окладов (ставок), доплат и надбавок), порядок начисления и выплаты заработной платы и другие вопросы. Также может быть предусмотрен в Положении об оплате труда порядок индексации заработной платы (ст. 134 ТК РФ), особенности расчета среднего заработка (ст. 139 ТК РФ), порядок оплаты труда во вредных и (или) опасных условиях (ст. 147 ТК РФ), в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ), в ночное время (ст. 154 ТК РФ), условия выплаты вознаграждения за выходные и нерабочие праздничные дни, в которые работники привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ) и др.

Наличие даже небольшого штата не освобождает работодателя от обязанности разрешать эти вопросы на коллективно-договорном или локальном нормативном уровне.

В силу ч. 4 статьи 135 ТК РФ локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Законодательное определение понятия заработной платы устанавливается в части 1 статьи 129 Трудового кодекса РФ, согласно которой заработной платой (оплатой труда работника) является **вознаграждение за труд** в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, **а также компенсационные выплаты** (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся

радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) **и стимулирующие выплаты** (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

При этом в соответствии с частями 2 и 3 статьи 129, частью 2 статьи 135 Трудового кодекса РФ **тарифная ставка, оклад являются фиксированными размерами оплаты труда** за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, а также за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц **без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.**

Вознаграждение за труд, признаваемое в соответствии с частью 1 статьи 129 Трудового кодекса РФ первым по значимости слагаемым элементом заработной платы, находится под особой защитой Конституции РФ.

Так, в соответствии с частью 3 статьи 37 Конституции РФ **каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.** Отсюда следует, что вознаграждение за труд, включая его нижнюю планку в виде установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, является не просто составной частью заработной платы, предусмотренной Трудовым кодексом РФ, но особой конституционной гарантией, не допускающей при этом никакой дискриминации.

Таким образом, Конституция РФ, имеющая в иерархии нормативных правовых актов Российской Федерации абсолютный приоритет, предусматривает государственную гарантию по оплате труда всех работников в виде **вознаграждения за труд, т.е. части заработной платы без учёта компенсационных и стимулирующих выплат, которая не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.**

Установление минимального размера оплаты труда регламентировано ст. 133 ТК РФ, которой предусмотрено, в частности, что: минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом (часть первая); месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья).

С 1 января 2009 г. Федеральным законом от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 4 330 рублей в месяц.

Кроме того, необходимо учитывать также и то, что в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области от 28.12.2007 (в редакции Дополнительного соглашения от 31.12.2008 № 1) минимальная заработная плата с 01.01.2009 составляет **4330 рублей.**

В Ханты-Мансийском автономном округе - Югре установлена минимальная заработная плата в размере **9150 рублей** с 1 января 2010 года согласно Трехстороннему соглашению «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», заключенному 03.12.2009.

С 1 марта 2010 года для работников, работающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, размер минимальной заработной платы составляет **9536 рублей** на основании Дополнительного соглашения № 1 к региональному соглашению о минимальной заработной плате в Ямало-Ненецком автономном округе от 27 февраля 2010 года.

В соответствии с трудовым законодательством (статьи 146, 147, 148, 315, 316, 317 Трудового кодекса РФ) **компенсационные выплаты работникам не только формально не включаются в состав именно вознаграждения за труд (часть 1 статьи 129, часть 2 статьи 135 Трудового кодекса РФ), но и основания для осуществления этих выплат связываются не с количеством и качеством труда, а с выполнением трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, по профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в условиях, отклоняющихся от нормальных, с работой в особых климатических условиях, а также иные выплаты компенсационного характера.**

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в отличие от вознаграждения за труд и компенсационных выплат могут быть, а могут и не быть установлены в порядке, предусмотренном статьей 135 Трудового кодекса РФ, тогда как вознаграждение за труд в виде минимального размера оплаты труда как конституционная гарантия является обязательной формой выражения заработной платы.

Кроме того, работодатель не должен включать в состав минимального размера оплаты труда доплаты за работу *при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.* Эта работа согласно статьям 60.2 и 151 ТК РФ является **дополнительной к основному виду работ и выполняется с согласия работника за дополнительную оплату (доплату), поэтому не может включаться в минимальный размер оплаты труда.**

Если установлено иное, то **в соответствии со ст. 3 и 4 ТК РФ можно расценивать только как дискриминацию, т.е. ограничение в трудовых правах, не связанное с деловыми качествами, а также как принудительный труд, поскольку работа выполняется под угрозой применения наказания (увольнения) при наличии права отказаться от ее выполнения в связи с тем, что заработная плата выплачивается не в полном размере.**

В соответствии с ч. 2 ст. 132 ТК РФ **запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.**

Работодатель обязан согласно части 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ **выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные** коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором.

Таким образом, в силу сказанного именно размеры окладов (должностных окладов), как и базовых окладов (базовых должностных окладов), определяющие месячную заработную плату работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) в нормальных условиях труда, не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в ч.1 ст. 133 ТК РФ, также без учета компенсационных, стимулирующих, а равно социальных выплат, которые, в свою очередь, могут устанавливаться работникам лишь свыше названного минимального размера оплаты труда.

Условия оплаты труда конкретного работника, в частности размер его должностного оклада (базового оклада), должны обязательно указываться в трудовом договоре. Статья 57 ТК РФ называет условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) в перечне обязательных условий для включения в трудовой договор.

В силу ст. 68 ТК РФ **прием на работу оформляется приказом** работодателя, изданным **на основании заключенного трудового договора**. Форма приказа (распоряжения) о приеме работника на работу N Т-1, утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

4.2.14. Гарантии при выплате заработной платы работникам

Согласно ч.6 ст.136 ТК РФ **заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца** в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Исключений из нормы, обязывающей выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, ТК РФ не устанавливает. В частности, не предусмотрено таких исключений, если инициатива о выплате заработной платы один раз в месяц исходит от самого работника и изложена в его письменном заявлении, даже в этом случае работодатель не вправе выплачивать работнику заработную плату один раз в месяц, так как это повлечет административную ответственность работодателя. На основании ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ: нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей; на юридических лиц - от 30000 до 50000 рублей.

Кроме того, в силу ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального

банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Согласно ч. 1 ст. 136 ТК РФ **при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:**

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка действующим законодательством не предусмотрена. Согласно **ч.2 ст. 136 ТК РФ форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников** в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. С учетом указанной особенности утверждения формы расчетного листка ему фактически придается сила локального нормативного акта.

Таким образом, требование ТК РФ об издании работодателем в отношении каждого работника письменного расчета направлено на защиту права работника на получение им своевременной и в полном объеме заработной платы (ст. 21 ТК РФ).

Работодатель выполняет эту обязанность путем вручения работнику расчетного листка именно при выплате заработной платы, а не накануне выплаты. Если работник не согласен с начисленной суммой, он должен изложить свои претензии и требования о перерасчете заработной платы в заявлении, подаваемом в письменной форме на имя руководителя организации.

В том случае, если работник отказывается от получения заработной платы по мотиву, что она неправильно начислена, бухгалтерии необходимо заактировать такой отказ в письменной форме. Составлением этого акта бухгалтерия подтверждает, что работодатель не отказался от выполнения своей обязанности по выплате заработной платы, но не смог ее исполнить ввиду отказа работника от ее получения.

Требования работника о проверке правильности начисления заработной платы должны быть рассмотрены бухгалтерией в кратчайшие сроки.

Если в результате перерасчета сумм, причитающихся работнику, окажется, что имела место переплата вследствие счетной ошибки, то бухгалтерия, руководствуясь ч.2 и ч.4 ст.137 ТК РФ, может произвести удержания из заработной платы. Если переплата связана с неправильным применением трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, либо ЛНА, то она не может быть взыскана с работника.

В таком случае, если при перерасчете бухгалтерия выявит ошибки или признает требования работника обоснованными, то она должна устранить допущенное нарушение права работника на своевременную и в полном

объеме выплаты заработной платы (ч. 1 ст. 21 ТК РФ), то есть выплатить работнику спорную сумму.

Если претензии работника будут признаны справедливыми и будет принято решение о выплате причитающихся ему сумм, то неблагоприятные последствия для работодателя могут заключаться в возмещении морального вреда, требование о котором работник может заявить на основании ст. 237 ТК РФ. Кроме того, работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда с жалобой о нарушении его трудовых прав. В таком случае, если последняя установит, что действительно имело место нарушение законодательства о труде в части оплаты труда, то работодателю может грозить привлечение к административной ответственности по ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Если же бухгалтерия не признает свою ошибку и не удовлетворит требования работника, то он может обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд. В том случае, если в результате рассмотрения спора будет установлена вина работодателя, то он должен будет выплатить работнику все причитающиеся ему суммы. Кроме того, в суде работник также может потребовать возмещения морального вреда.

Что касается ответственности непосредственно бухгалтера, неправильно начислившего заработную плату, то он может быть привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности в общеустановленном порядке.

4.2.15. Работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда должна устанавливаться в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, предусмотренной для различных работ с нормальными условиями труда.

В соответствии с изменениями, внесенными в статью 147 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда (далее – вредные условия труда), напрямую не связывается с аттестацией рабочих мест.

В связи с этим в образовательных учреждениях всех типов и видов сложилась практика, что до проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в Перечни работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичные Перечни, утвержденные приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, работодатель осуществляет повышенную оплату труда (за вредные условия – до 12 %, за особо вредные – до 24 %) .

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ, работодатель устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными выше Перечнями, даже в том случае, если в установленном порядке не дано заключение о соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Постановление Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» предусматривает, что компенсации работникам, занятым на таких работах могут быть предоставлены только по результатам аттестации рабочих мест, и минимальная величина повышения оплаты труда за работу во вредных условиях составляет 4% ставки (оклада). Порядок проведения аттестации определен Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Однако пока не решен вопрос об источниках финансирования мероприятий, связанных с проведением этой аттестации.

В настоящее время выделение средств на эти цели осуществляется по остаточному принципу, а реализация статьи 226 ТК РФ «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда» в отношении бюджетных организаций, к которым относятся и образовательные учреждения, затруднена, так как норматив финансирования мероприятий по охране труда для этих учреждений не введен. В соответствии с данной статьей только предприятия материального производства финансируют мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

ЦС Профсоюза неоднократно обращался в Правительство РФ, Госдуму РФ о недопустимости подобной дискриминации бюджетных организаций нематериальной сферы в отношении финансирования мероприятий по охране труда, но положительного решения поставленных нами вопросов за этим не последовало.

В связи с этим ЦС Профсоюза считает, что Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации при разработке нормативного документа, регламентирующего условия предоставления указанных компенсаций, необходимо учесть сложную ситуацию с финансированием мероприятий по охране труда, в том числе с финансированием проведения аттестации рабочих мест в образовательных учреждениях и сохранить действие отраслевых Перечней работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда.

По мнению ЦС Профсоюза, в условиях ограниченных финансовых ресурсов на введение новых систем оплаты труда, раскручивающейся инфляции принципиально важно предусмотреть возможность сохранения на переходный период в бюджетных организациях порядка предоставления компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, предусмотренного Трудовым кодексом РФ. И тем самым не допустить фактической дискриминации прав работников бюджетной сферы, которые не могут реально повлиять на обеспечение организации и финансирования работ, связанных с аттестацией их рабочих мест по условиям труда.

Работодателю необходимо иметь в виду, что согласно ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на компенсации, установленные законом, коллективным и трудовым договорами, если он занят на работах с вредными условиями труда. Поэтому невыплату работодателем причитающихся работнику компенсаций за особые условия труда проверяющий (контролирующий) орган или суд признает нарушением трудового законодательства в части выплаты заработной платы с соответствующими последствиями.

4.2.16. Досрочная трудовая пенсия по старости за педагогический стаж работы

Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" предоставляет право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста (п.п. 19 п. 1 статьи 27).

Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, и Правила исчисления периодов работы, дающие право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей (далее – Список), в соответствии с п.п. 19 п. 1 ст. 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" утверждены **Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781**.

Согласно данным Правилам в стаж педагогической деятельности засчитываются периоды работы в должностях и в учреждениях, указанных в Списке. При этом работа в должностях, указанных в п. 1 раздела "Наименование должностей" Списка, засчитывается в стаж работы при условии ее выполнения в учреждениях, указанных в п. п. 1.1 - 1.14 раздела "Наименование учреждений" Списка, а работа в должностях, указанных в п. 2 раздела "Наименование должностей" Списка, - в учреждениях, указанных в п. 2 раздела "Наименование учреждений" Списка.

Работа в должности **учителя начальных классов** общеобразовательных учреждений, указанных в п. 1.1 раздела "Наименование учреждений" Списка, **учителя общеобразовательных школ всех наименований** (за исключением

вечерних (сменных) и открытых (сменных) общеобразовательных школ), **расположенных в сельской местности**, включается в стаж работы независимо от объема выполняемой учебной нагрузки.

В соответствии с п. 4 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей (утв. Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 N 781), **периоды работы, выполнявшейся до 1 сентября 2000 г. в учреждениях и в должностях, указанных в Списке, засчитываются в стаж работы независимо от условия выполнения в эти периоды нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), а начиная с 1 сентября 2000 г. - при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), за исключением некоторых случаев.**

По нашему мнению, определять факт полного рабочего времени при выполнении работы на двух или нескольких должностях с неполным рабочим временем по каждой из включенных в Список должностей, особенно с разной продолжительностью рабочего времени, следует путем суммирования частей ставок заработной платы (должностных окладов), выплаченных за отработанное время по каждой должности.

Таким образом, если заместитель директора по учебно-воспитательной работе, выполняющий работу на 0,5 ставки, одновременно работает учителем не менее чем на 0,5 ставки, то не имеется оснований для отказа во включении периода работы на таких условиях в стаж для досрочного назначения трудовой пенсии по старости, поскольку действующее законодательство не устанавливает ограничений в том, на каких условиях должна выполняться работа в разных должностях, включенных в Список, - на основании отдельно заключенных трудовых договоров по каждой из должностей или путем внесения в основной трудовой договор (например, по должности заместителя директора) дополнения о выполнении преподавательской работы в необходимом объеме.

В приведенном выше п. 4 Правил речь идет лишь о необходимости выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку (должностной оклад) суммарно по основному и другим местам работы, без указания на то, что работник при этом должен занимать по всем местам работы штатную должность, тем более что к должности учителя вообще не применяются понятия "штатная" или "нештатная" должности, поскольку учителя не предусматриваются в штатном расписании учреждения, а проходят тарификацию.

В указанном случае, поскольку в соответствии с пп. "ж" п. 2 Постановления Минтруда России от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" преподавательская работа руководящих работников в том же учреждении без занятия штатной

должности (а должность учителя, как указано выше, вообще не является штатной) не считается совместительством и не требует заключения трудового договора, то преподавательская работа всех руководящих работников предусматривается в приказе о распределении учебной нагрузки на общих основаниях с учителями, а для определения заработной платы вносится в тарификационный список, как и всем учителям.

Работа в должностях, указанных в п. 2 раздела "Наименование должностей" Списка, в учреждениях, указанных в п. 2 раздела "Наименование учреждений" Списка (учреждения дополнительного образования), за периоды, начиная с 1 января 2001 г., засчитывается в стаж работы при наличии одновременно следующих условий:

- на 1 января 2001 г. у лица имеется стаж работы в должностях и в учреждениях, указанных в Списке, продолжительностью не менее 16 лет 8 месяцев;

- у лица имеется факт работы (независимо от ее продолжительности) в период с 1 ноября 1999 г. по 31 декабря 2000 г. в должностях и в учреждениях, указанных в п. 2 раздела "Наименование должностей" и в п. 2 раздела "Наименование учреждений" Списка.

Работа за период с 1 ноября 1999 г. в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, открытых (сменных) общеобразовательных школах, в центрах образования, в вечерних (сменных) профессиональных училищах и в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (средних специальных учебных заведениях) засчитывается в стаж работы при условии обучения в указанных учреждениях не менее 50 процентов детей в возрасте до 18 лет.

Работа, осуществлявшаяся в предусмотренных Списком должностях в учреждениях Российской Федерации за границей, засчитывается в стаж работы на общих основаниях.

Обращаем внимание, что принят ряд постановлений Минтруда России, где установлены тождества наименований образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников, наименований должностей для назначения пенсии за педагогическую деятельность.

В связи с тем, что за последнее десятилетие в РФ многие образовательные учреждения меняли свое название и свой статус, возникли некоторые проблемы с назначением досрочной трудовой пенсии по старости. Данные вопросы решаются в судебном порядке. При получении письменного отказа пенсионных органов в назначении досрочной трудовой пенсии по старости, если считаете, что ваше право нарушено, необходимо в трехмесячный срок с даты получения данного отказа обратиться с исковым заявлением в суд. Помощь в составлении искового заявления членам Профсоюза оказывает юрист Тюменской межрегиональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5. Защита персональных данных работников

Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее - Закон о персональных данных) определяет требования к сбору и обработке (хранению, актуализации, использованию, раскрытию и предоставлению) персональных данных физических лиц во всех сферах, где используются персональные данные.

В соответствии со статьей 1 Закона о персональных данных его действие распространяется на отношения, связанные с обработкой персональных данных, осуществляемой федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ, иными государственными органами, органами местного самоуправления, не входящими в систему органов местного самоуправления муниципальными органами, физическими лицами, юридическими лицами с использованием средств автоматизации или без использования таких средств, если обработка персональных данных без использования таких средств соответствует характеру действий (операций), совершаемых с персональными данными с использованием средств автоматизации.

Таким образом, требования данного федерального закона распространяются на все организации, обрабатывающие в своих информационных системах персональные данные физических лиц, независимо от формы собственности, в том числе на государственные и муниципальные образовательные учреждения.

Сфера образования обладает разнообразными персональными данными на воспитанников и их родителей, на обучающихся, абитуриентов, студентов и работников образовательных учреждений. С каждым годом перечень оснований и поводов для сбора все новых данных увеличивается. В связи с этим возникают вопросы: как правильно хранить информацию, кто ответственен за ее разглашение, способны ли образовательные учреждения в полной мере выполнить требования законодательства по защите обрабатываемых персональных данных обучающихся и работников? Эти вопросы должны стать в настоящее время объектом пристального внимания руководителей образовательных учреждений, а также профсоюзных организаций.

В образовательных учреждениях в последнее время активно внедряются и эксплуатируются информационные системы, осуществляющие ввод и обработку персональных данных, делопроизводство, программы по обработке данных ЕГЭ, бухгалтерские программы и др. Данные системы предназначены для ведения базы данных воспитанников, обучающихся, родителей и работников образовательного учреждения, формирования единой системы учета движения воспитанников и обучающихся, оперативного управления образовательным учреждением.

В этой связи именно образовательные учреждения, которые выступают операторами баз данных, должны в первую очередь отреагировать на требования законодательства о защите персональных данных участников

образовательного процесса с учетом того, что фактически речь идет не просто о защите какого-то абстрактного вида информации, а о защите сведений, незаконное использование которых может серьезно отразиться на правах граждан и судьбе человека.

Всем операторам баз данных в срок не позднее 1 января 2011 г. необходимо провести работу по приведению информационных систем персональных данных в соответствие с требованиями Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». До указанного срока осталось мало времени, и операторам персональных данных необходимо приложить максимум усилий, чтобы обеспечить защиту персональных данных согласно требованиям законодательства Российской Федерации.

Неисполнение требований указанного федерального закона влечет для операторов баз данных риски следующего характера:

- гражданские иски со стороны обучающихся и работников;
- приостановление или прекращение обработки персональных данных;
- привлечение учреждения и (или) ее руководителя к уголовной, административной, гражданской, дисциплинарной ответственности;
- репутационные риски.

С целью оказания практической помощи по данному вопросу территориальным и первичным организациям Профсоюза, а также руководителям образовательных учреждений в правовом отделе аппарата Общероссийского Профсоюза образования в настоящее время разрабатываются рекомендации по организации и осуществлению обработки персональных данных работников образовательных учреждений. Указанные материалы, а также нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в сфере защиты персональных данных работников, будут направлены в организации Профсоюза для использования в работе и доведены до сведения всех членов Профсоюза.

Необходимо определиться с **составом персональных данных работника (ПДР)**. В соответствии со **ст. 3 Закона о персональных данных** персональными данными является любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в т.ч. его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

Согласно **ст. 2 Закона о персональных данных** его целью является защита прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защита прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну.

Персональные данные относятся к **категории конфиденциальной информации**, которые указаны в Перечне сведений конфиденциального характера (утвержден **Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении Перечня сведений конфиденциального характера»**).

Следовательно, работодатель, получающий доступ к персональным данным, должен обеспечить конфиденциальность таких данных.

В соответствии со **ст. 5 Федерального закона от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»** к сведениям, которые не могут составлять коммерческую тайну, отнесены в частности:

сведения о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест;

о задолженности работодателей по выплате заработной платы и по иным социальным выплатам;

о нарушениях законодательства Российской Федерации и фактах привлечения к ответственности за совершение этих нарушений.

Наряду с этим предусмотрено, что **не могут являться коммерческой тайной сведения о размерах и структуре доходов некоммерческих организаций**, о размерах и составе их имущества, об их расходах, **о численности и об оплате труда их работников**, об использовании безвозмездного труда граждан в деятельности некоммерческой организации, а также обязательность раскрытия которых или недопустимость ограничения доступа к которым установлена иными федеральными законами.

Таким образом, образовательные учреждения, являющиеся некоммерческими организациями, обязаны в установленных федеральным законодательством случаях, в том числе в рамках реализации предусмотренного **Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»** права на информацию (ст. 17), представлять по запросу профсоюзной организации сведения **о численности и об оплате труда работников учреждения**.

По смыслу этой нормы в системной связи с законоположениями о защите персональных данных работников, по нашему мнению, эти сведения могут носить только обезличенный характер, что по существу означает обязанность представления информации о действующей в учреждении системе оплаты труда.

В соответствии с **ч. 2 ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда** включают в себя: размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов);

размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

систему доплат и надбавок стимулирующего характера;

систему премирования.

Вместе с тем в части обеспечения соблюдения требований законодательства РФ в области персональных данных в сфере трудовых отношений следует руководствоваться специальными положениями Трудового кодекса РФ по этому вопросу.

В главе 14 «Защита персональных данных работника» Трудового кодекса РФ содержатся правовые предписания по вопросам определения:

понятий «персональные данные работника» и «обработка персональных данных работника» (ст. 85);

общих требований при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты (ст. 86);

порядка хранения и использования персональных данных работников (ст. 87);

порядка передачи персональных данных работника работодателем (ст. 88);

прав работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя (ст. 89);

ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника (ст. 90).

В соответствии со ст. 85 ТК РФ к **персональным данным работника** относится **информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.**

Таким образом, отличительными признаками персональных данных работника являются:

информация о работнике, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями;

информация касается только конкретного работника.

Вопрос о том, какая информация необходима работодателю и будет отнесена к категории персональных данных работника, подлежащих защите, работодатель должен определиться самостоятельно с учетом действующего законодательства и с участием самих работников и их представителей.

Согласно порядку документального оформления в сфере трудовых отношений на каждого работника работодателем заводится **личное дело, в котором хранятся сведения, относящиеся к персональным данным работника:**

копия паспорта (паспортные данные работника);

копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;

копия документа воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

копия документа об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);

анкетные данные, заполненные работником при поступлении на работу или в процессе работы (в т.ч. автобиография, сведения о семейном положении работника, перемене фамилии, наличии детей и иждивенцев);

иные документы, которые с учетом специфики работы и в соответствии с законодательством РФ должны быть предъявлены работником при заключении трудового договора или в период его действия (например, медицинские заключения, предъявляемые работником при прохождении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров);

трудовой договор (дополнительные соглашения о внесении изменений и дополнений в него);

копии приказов о приеме, переводах, увольнении, повышении заработной платы, премировании, поощрениях и взысканиях;

личная карточка по форме Т-2;

заявления, объяснительные и служебные записки работника;

документы о прохождении работником аттестации, собеседования, повышения квалификации (аттестационный лист);

иные документы, содержащие сведения о работнике, нахождение которых в личном деле работника необходимо для документального оформления трудовых правоотношений с работником.

Таким образом, заработная плата конкретного работника, которая фиксируется в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к нему), в приказах работодателя по заработной плате, свидетельствующая в том числе об его имущественном положении, относится к категории персональных данных работника.

Обработка персональных данных работника заключается в получении, хранении, комбинировании, передаче или любом другом использовании персональных данных работника (ч. 2 ст. 85 ТК РФ).

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать целый ряд требований, к которым относятся в том числе требования о том, что:

обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;

работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Порядок хранения и использования персональных данных работников должен устанавливаться работодателем путем принятия локального нормативного акта с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов.

Следовательно, в каждом образовательном учреждении должен быть принят с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальный нормативный акт о работе с

персональными данными работников, в котором должны быть определены цели получения ПДР, перечень ПДР, порядок обработки ПДР и др.

К примеру, в отношении государственных гражданских служащих Российской Федерации по федеральным министерствам и ведомствам в соответствии с Указом Президента РФ от 30 мая 2005 г. № 609 «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела» утверждаются ведомственные нормативные правовые акты, предусматривающие порядок организации работы с персональными данными государственного гражданского служащего, определяющие ответственных лиц, уполномоченных на обработку персональных данных и несущих ответственность за нарушение режима их защиты.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать обязательные требования, предусмотренные ст. 88 ТК РФ, к числу которых относятся требования:

не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Поскольку персональные данные относятся к категории конфиденциальной информации, любые лица, обладающие данной информацией, обязаны соблюдать специальный режим использования и защиты персональных данных работников. Так, лица, получившие персональные данные работника на законном основании, обязаны использовать их исключительно в целях, которые заявлялись при запросе соответствующей информации, а также не разглашать такую информацию (исключения из данного правила определяются только федеральными законами).

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных, определение своих представителей для защиты своих персональных данных, обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

В соответствии со **ст. 90 ТК РФ**, устанавливающей ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Рассмотрим права профсоюзов на получение и использование ПДР.

В соответствии со **ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»** (далее – ФЗ о профсоюзах) для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы **вправе бесплатно и беспрепятственно** получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления **информацию по социально-трудовым вопросам**.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Согласно **ст. 11 ФЗ о профсоюзах** профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

Статьей 19 ФЗ о профсоюзах предусмотрено, что **профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля** за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Право на осуществление профсоюзами контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений установлено также **статьей 370 ТК РФ**.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов,

которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, в том числе правовые инспекторы труда, имеют право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Устав Профсоюза и Положение о правовой инспекции труда Профсоюза (утверждено постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 4 октября 2002 г. № 1) определяют полномочия профсоюзных представителей по вопросу осуществления профсоюзного контроля и другим вопросам, относящимся к уставной деятельности.

Таким образом, в целях реализации полномочий, установленных федеральными законами и предусмотренных в Уставе Профсоюза и иных нормативных документах, профсоюзные организации вправе запрашивать в определенных целях и получать от работодателя информацию, в том числе относящуюся к персональным данным работников, которую обязаны использовать исключительно в целях, которые заявлялись при запросе соответствующей информации, а также не разглашать такую информацию.

6. Изменение правового положения государственных и муниципальных учреждений

Представляем Вашему вниманию анализ особенностей практической реализации Федерального закона от 08.05.2010 № 83-ФЗ (в ред. Федерального закона от 27.07.2010 № 240-ФЗ), перехода на механизм предоставления услуг и финансовое обеспечение государственных заданий,

возможных «зон риска», подготовленный по заданию ЦС Профсоюза директором Центра универсальных программ, к.э.н. Н.Г. Типенко.

Развернувшаяся дискуссия вокруг реформы бюджетных учреждений, начатой с принятием Федерального закона № 83-ФЗ, в основном, ведется по поводу отказа государства – учредителя от субсидиарной ответственности и возможной платности в образовательных учреждениях. На наш взгляд, вероятность рисков реализации этого закона связана с тем, насколько грамотно и детально будут прописаны региональные и муниципальные нормативные правовые акты, которые будут обеспечивать реализацию данного закона. Ниже дается анализ возможных «зон риска», которые могут возникнуть при реализации закона.

1. Финансировать не по смете, а по услуге – норма, которая существовала формально, но не реализовалась практически

Среди изменений, вводимых законом, называется то, что финансирование по смете должно быть заменено финансовым обеспечением государственного (муниципального) задания на выполнение государственных услуг. Но такая норма для бюджетных учреждений уже существовала в Бюджетном Кодексе и до 83-ФЗ.

В Бюджетном Кодексе дается определение *«государственные (муниципальные) услуги (работы) - услуги (работы), оказываемые в соответствии с государственным (муниципальным) заданием органами государственной власти и бюджетными учреждениями»* (статья 6). Там также содержится указание на то, что *«планирование бюджетных ассигнований на оказание государственных (муниципальных) услуг физическим и юридическим лицам осуществляется с учетом государственного (муниципального) задания на очередной финансовый год»*. Норма вступила в силу с января 2009 года.

В конце 2008 года было принято Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2008 года № 1065 о формировании и финансовом обеспечении выполнения государственного задания органами исполнительной власти и учреждениями. Об условиях и порядке формирования задания для автономного учреждения говорится в постановлении Правительства РФ от 18 марта 2009 года № 182.

В этих документах речь шла о том, что финансовое обеспечение выполнения государственного задания осуществляется **«с учетом расчетно-нормативных затрат на их оказание»**.

Таким образом, в законодательстве уже до принятия Федерального закона № 83-ФЗ действовали нормы, по которым финансирование бюджетных учреждений должно было осуществляться в соответствии с заданиями и с учетом расчетно-нормативных затрат на их оказание в ***рамках бюджетных (старого типа) и автономных учреждений***.

Для федерального уровня вопрос финансирования услуг через задание был наиболее проработан. В октябре 2009 года выпущен приказ Минфина России № 105н об определении расчетно-нормативных затрат на оказание услуг, который для федеральных бюджетных учреждений

устанавливает способ (методику) расчета нормативных затрат для определения стоимости услуг.

Кроме того, еще три года назад был принят Федеральный закон от 03.11.2006 № 174-ФЗ (ред. от 18.10.2007) «Об автономных учреждениях», который разрешал перевод части учреждений на режим, который в новом законе предполагается для учреждений бюджетных (нового типа). Но за эти годы в автономные учреждения перешли единицы. На федеральном уровне 3 учреждения. На региональном уровне несколько больше.

Такой результат говорит о том, что поскольку переход в АУ был добровольный, значит у учреждений не было явных стимулов к переходу в АУ. Переходили наиболее сильные учреждения, с большими возможностями по привлечению внебюджетных средств, то есть лучшие.

Федеральный закон № 83-ФЗ предполагает обязательный характер перевода учреждений в бюджетные нового типа, определенных в автономные, то есть, предлагается практически на все бюджетные учреждения (за исключением казенных) распространение норм, которые ранее могли реализовать только некоторые, наиболее финансово состоятельные, «сильные» учреждения.

2. Основные механизмы (документы), обеспечивающие реализацию Федерального закона № 83-ФЗ.

Переход на механизм предоставления услуг для реализации закона предполагает разработку определенных механизмов и принятие на региональном и местном уровне ряда документов. Перечень таких документов определен. На федеральном уровне идет разработка документов, призванных обеспечить новый механизм по подведомственным учреждениям.

Федеральный орган исполнительной власти для подведомственных госучреждений:

1. Утверждает (уточняет) ведомственный перечень госуслуг;
2. Утверждает (уточняет) порядок определения расчетно-нормативных затрат;
3. Утверждает требования к качеству госуслуг;
4. Утверждает порядок формирования и финансового обеспечения госзаданий (может включать пункты 2 и 3);
5. Утверждает порядок осуществления контроля за выполнением госзадания (может быть объединен с пунктом 4);
6. Формирует и утверждает госзадания, рассчитывает (в пределах бюджетных ассигнований) субсидии;
7. Перечисляет в установленном порядке субсидии (в рамках кассового плана);
8. Осуществляет контроль за исполнением госзаданий (в т.ч. проводит проверку отчетности).

На уровне субъектов РФ и муниципалитетов должны быть разработаны и утверждены практически те же документы.

Основные из них: формирование перечня услуг, выбор типов учреждений, вопрос формирования заданий и его финансового обеспечения для формирования субсидий.

Остановимся на некоторых их особенностях.

2.1. Формирование перечня услуг.

Несмотря на то, что для формирования услуг и их стоимости была проделана большая подготовительная работа, которая осуществлялась несколько лет в рамках «Программы реформирования региональных финансов», на практике подход к стоимости услуг реализован только в очень ограниченной сфере: когда идет расчет о стоимости целевых бюджетных программ или стоимости «простых услуг». В то же время, в бюджетных услугах такой вид расходов составляет не более 10-15%.

Основная часть бюджетных услуг – это услуги «комплексные», которые оказываются бюджетными учреждениями, и именно здесь возникают самые большие сложности при переводе их финансирования от сметного (на учреждение) к финансированию по услугам.

Федеральный орган исполнительной власти для подведомственных учреждений разрабатывает и утверждает перечень госуслуг. Такой же перечень государственных (муниципальных) услуг должен быть разработан и утвержден на региональном и местном уровнях в рамках разграничения бюджетных полномочий.

Сегодня и федеральный отраслевой уровень и уровень субъектов РФ во многом непродуманно подходят к формированию перечня услуг, так как он рассматривается как ненужная формальность. Но с реализацией норм Федерального закона № 83-ФЗ небрежность в составлении перечня услуг может привести к серьезным последствиям для системы образования.

Перечень услуг – основа для формирования задания, а, следовательно, и основа для финансирования. Если услуги нет в перечне, или она сформулирована в общем виде «образование», без учета особенностей, невозможно будет на законных основаниях ее профинансировать. Чем более детально будет проработан этот перечень по подведомственным учреждениям, тем проще будет реализация норм закона. Рассмотрим это на примере.

Областной институт повышения квалификации получает задание на «повышение квалификации работников образования». То есть услуга – «повышение квалификации». Но ИПК занимается еще и переподготовкой кадров и ведет определенную научно-исследовательскую работу (часть персонала занимается НИРом). Если эти виды услуг не попали в перечень услуг, то формально они и не могут быть профинансированы, то есть на них не может быть сформировано государственное (региональное) задание. Учредитель имеет право ограничить финансирование института только частью средств - на «повышение квалификации».

По общеобразовательным учреждениям, например, если в перечень услуг не попадет «услуга по предоставлению коррекционного образования», то сложности могут возникнуть с финансированием коррекционных классов. Повышенное финансирование данных классов (более высокая стоимость норматива, а, следовательно, и расчетно-нормативных затрат для формирования задания) - нарушение, так как оснований для этого нет, это может быть расценено контролирующими органами как финансирование «необеспеченных мандатов». То есть повышенное финансирование может быть признано необоснованным, а «коррекционность» - «дополнительными услугами», средства на которые можно брать с населения. То же - и по «классам с углубленным изучением предметов».

Еще сложнее с ДОУ. В услуге должно быть отражено «обучение, воспитание и содержание детей в ДОУ». В противном случае, расходы не связанные с обучением детей в детских садах, могут быть отнесены к «дополнительным» услугам и финансирование их за счет бюджетных средств будет невозможно, так как на них нельзя будет сформировать муниципальное задание. Следовательно, как дополнительная услуга, это попадает в услуги платные.

Такой подход поддерживается Минфином России, публично обсуждается вопрос о том, насколько целесообразно содержание детей в ДОУ оплачивать за счет бюджета, то есть включать его в услугу.

Следовательно, уже на стадии формирования «Перечня услуг» органы управления должны четко развести, какая услуга – обязательная, предоставляемая за счет средств бюджета и включенная в госзадание (муниципальное задание), а какая – услуга дополнительная, то есть необязательная и оказывается за плату.

При этом было бы целесообразно при формировании перечня исходить из того, какие услуги оказываются подведомственными учреждениями фактически и что из этого надо сохранить, а что можно было бы перевести в «дополнительные услуги».

2.2. Перечень учреждений, по типам.

Основой нового закона является выделение трех типов учреждений. В соответствии с Федеральным законом № 83-ФЗ типами государственных, муниципальных учреждений признаются: автономные, бюджетные, казенные (Статья 120 ГК РФ). Органам управления надо определиться с тем, какие учреждения останутся бюджетными (новая с расширенным объемом прав форма), какие будут преобразованы в казенные, а каким надо разрешить стать автономными. Выбор будет зависеть от особенностей типа учреждений, определенных законодательством.

Государственное или муниципальное учреждение может быть создано путем **изменения типа** соответственно государственного или муниципального учреждения в порядке, предусмотренном статьей 171 Федерального закона «О некоммерческих организациях». Изменение типа

государственного или муниципального учреждения не является его реорганизацией.

Основное - все три типа - это государственные учреждения и форма собственности - государственная (федеральная, региональная) или муниципальная.

Типы различаются по степени независимости от государства и степени финансово-хозяйственной самостоятельности.

Казенные учреждения - учреждения, самые зависимые от учредителя. Некоммерческие организации. Финансирование по смете, счета в казначействе. Внебюджетная деятельность – в доход бюджета, у учреждения самостоятельность практически нулевая. В тоже время сохраняется субсидиарная ответственность учредителя. Какие учреждения будут преобразованы в казенные, решают учредители – органы управления образованием. Должны утверждаться списки учреждений; их доля, по оценкам, не будет превышать 5% от общего числа учреждений. Это будут учреждения, которые не имеют возможности получать внебюджетные доходы, то есть зарабатывать. К этому типу могут быть отнесены, например, специнтернаты.

Бюджетные учреждения (новые, с расширенным объемом прав) – некоммерческие организации. Перерегистрация не требуется. Учреждения остаются в казначействе. Их бюджет формируется по смете. Субсидиарная ответственность учредителя отсутствует. Бюджет формируется на основе государственных (муниципальных) заданий.

Для данного типа мало что изменяется по сравнению с существующим положением (за исключением исчезновения субсидиарной ответственности). Следовательно, при неплатежеспособности бюджетных учреждений учредитель не отвечает по их долгам. Судя по всему, таких учреждений будет большинство. На эту форму распространяется действие Федерального закона № 94-ФЗ, то есть все закупки производятся по процедуре конкурсов. Банкротство невозможно.

В то же время, долги с таких учреждений взыскать можно. Обращение взыскания на средства бюджетных учреждений реализуется в форме взыскания на лицевые счета учреждения (на какие, выбирается самим учреждением), а при отсутствии достаточных средств на лицевых счетах в течение трех месяцев, - на имущество в соответствии с порядком обращения взыскания на средства бюджетных учреждений согласно Федеральному закону от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Таким образом, при отсутствии субсидиарной ответственности по долгам отвечать будет не учредитель, а само учреждение государственным (муниципальным) имуществом.

Автономные учреждения. Наибольшая степень самостоятельности полномочий и ответственности. Расчетные счета можно открывать в коммерческих банках и тем самым выйти из-под казначейства. Но можно остаться и в казначействе.

Субсидиарная ответственность учредителя отсутствует так же как и в бюджетных учреждениях. Отношения с бюджетом оформляются также через государственное (муниципальное) задание.

Но у автономного учреждения существенно больше полномочий и прав. Оно самостоятельно в распоряжении внебюджетными поступлениями, которые поступают на его счета в банке. Оно самостоятельно в заключении договоров, на него не распространяется обязательство покупать товары и услуги по конкурсной процедуре в соответствии с Федеральным законом № 94-ФЗ.

Тип «казенное учреждение» и «бюджетное учреждение» - выбирает учредитель. Для того, чтобы стать автономным учреждением, необходимо обращение коллектива работников учреждения к учредителю, который и принимает решение.

Сложности, которые могут возникнуть при выборе типа учреждения.

Бюджетное или казенное. Существенная разница в полномочиях по распоряжению внебюджетными доходами. Необходимо иметь в виду, что у казенного учреждения «своего» ничего нет, его доход – это доход бюджета соответствующего уровня.

Например, спецшкола-интернат. Возможность «зарабатывать» - минимальна, следовательно, казалось бы учреждение должно стать казенным, так как именно эта форма больше всего подходит спецучреждению. В то же время, учреждение получает большую спонсорскую помощь. В случае регистрации как казенное учреждение - все внебюджетные средства поступят в доход соответствующего бюджета, а не учреждения, что вряд ли может быть приемлемым.

Бюджетное или автономное. Типы учреждений очень схожи, но возможностей у автономного больше и что самое, на наш взгляд, существенное, автономные учреждения могут заключать договоры, минуя процедуру конкурсных закупок, что сильно упростит их деятельность.

Кроме того, для автономных учреждений на федеральном уровне имеется достаточно обширная и проработанная нормативная правовая база, которая может быть легко транслирована на уровень субъекта. С учетом имеющегося у федерального центра мнения о целесообразности расширения данного типа учреждений, представляется, что перевод бюджетных учреждений в автономные выгоден и самим учреждениям, и органам управления при определенных условиях.

2.3. Особенность (виды) лицевых счетов бюджетных (автономных) учреждений

- Лицевой счёт бюджетного учреждения: для учета операций со средствами, предоставленными в виде субсидий из бюджета на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ) в соответствии с государственным (муниципальным) заданием

- Отдельный лицевой счёт бюджетного учреждения: для учета операций со средствами, предоставленными в виде субсидий из бюджетов на иные цели, а также бюджетных инвестиций
- Лицевой счёт автономного учреждения: для учёта операций со средствами автономных учреждений

Бюджетное учреждение (лицевые счета в ОФК /в Отделении Федерального казначейства/ на счете № 40501)

Лицевой счет «без санкционирования»:

- субсидии на государственное (муниципальное) задание;
- доходы от оказания платных услуг.

Лицевой счет «с санкционированием»:

- субсидии на иные цели;
- бюджетные инвестиции.

Автономное учреждение (счет в банке, или в ОФК, или в финоргане на счете № 40501)

Лицевой счет «без санкционирования» автономного учреждения:

- субсидии на государственное (муниципальное) задание;
- субсидии на иные цели;
- бюджетные инвестиции;
- доходы от оказания платных услуг.

Необходимые изменения содержатся в Приказе Федерального казначейства «О внесении изменений в приказ Федерального казначейства от 7 октября 2008 г. № 7н «О порядке открытия и ведения лицевых счетов Федеральным казначейством и его территориальными органами» (размещен 21.06.2010 на официальном сайте Минфина России minfin.ru).

Таким образом, при выборе типа учреждения необходимо иметь в виду следующее:

- 1) разную степень финансово-хозяйственной самостоятельности;
- 2) разную степень ответственности руководителя учреждений;
- 3) разную возможность использования заработанных учреждением денег.

2.4. Вопросы формирования госзадания

Законодательная основа применения госзаданий в соответствии с внесенными изменениями в законы и Бюджетный кодекс.

- Бюджетный кодекс РФ (ст.6, ст.69.2, 78.1);
- Федеральный закон «О некоммерческих организациях» (ст.9.2, ст.32);
- Федеральный закон № 83-ФЗ (ст.33).

В то же время «тема» госзаданий разрабатывалась для федеральных автономных учреждений, для которых имеется обширная нормативная база. В частности Постановление Правительства РФ от 18 марта 2008г. № 182 «Об условиях и порядке формирования задания учредителя в отношении автономного учреждения, созданного на базе имущества, находящегося в

федеральной собственности, и порядке финансового обеспечения выполнения задания».

Полномочия по регулированию порядка формирования и финансового обеспечения госзадания (на федеральном уровне) установлены (или разрабатываются) в следующих документах правительством, Минфином и МЭР РФ:

определение порядка формирования и финансового обеспечения (общие требования) – Постановления Правительства № 1065 от 29.12.2008 (новая редакция) и № 182 от 18.03.2008;

Минфин и Минэкономразвития – Методические рекомендации по расчету нормативных затрат (приказы 105н от 22.10.2009 и 134 от 17.04.2009 (с учетом поправок));

Минфин и Минэкономразвития – Методические рекомендации по формированию и финансовому обеспечению госзаданий (совместный приказ, разрабатывается);

Для организации работы с госзадаанием необходимо утверждение (уточнение) базового (отраслевого) перечня госуслуг, а также определение требований к качеству услуги.

2.5. Требования к качеству госуслуги

Требования к качеству госуслуги состоят из требований к:

- процессу (технологии) оказания услуги;
- условиям ее оказания;
- оценке результатов оказания.

1) Требования к ПРОЦЕССУ (технологии) оказания госуслуги (образовательные стандарты/программы, административные регламенты и т.д.);

2) Требования к УСЛОВИЯМ оказания госуслуги (помещениям, оборудованию и т.д.).

В данном случае, органам управления регионов и муниципалитетов придется ждать пока такие требования будут разработаны на федеральном уровне, а затем разработать свои требования, которые должны быть «не ниже» федеральных.

Проблема практической реализации возникнет в связи с тем, что разработанные и утвержденные требования не будут финансово обеспечены. То есть установление натуральных норм и требований на федеральном уровне приведет к росту расходных обязательств уровней субъекта и муниципалитетов.

Регламентирование процесса и условий оказания услуг, их стандартизация неизбежно потребует выделения дополнительных средств для учреждений, предоставление услуг в которых не соответствуют требованиям. Причем объем средств может быть значительный. Очевидно, что эти дополнительные средства должны выделяться учреждению не в рамках госзадания, а поступать как средства инвестиционные. Можно рекомендовать регионам провести оценку объемов дополнительных финансовых средств, своего рода финансово-экономическое обоснование.

Например, отсутствие финансово-экономического обоснования введения новых стандартов начального, общего образования, создает иллюзию простоты реализации. В то же время, введение стандарта в «пилотном» режиме по некоторым регионам свидетельствует, что потребность в дополнительных средствах варьируется от 30 до 50%.

Есть опасность того, что из-за нерешенности вопросов источников дополнительного финансирования «условий и процесса» реализации услуги новые механизмы могут не заработать в полную силу.

2.6. Расчетно-нормативные затраты

Фактическое неравенство в расходах бюджетных учреждений будет серьезной проблемой в определении стоимости услуг. До тех пор, пока бюджет планировался по фактически сложившимся расходам, проблема разной удельной стоимости бюджетной услуги, которая оказывается учреждениями, не вставала.

Как только речь заходит о некоторой общей стоимости услуги, то возникает проблема финансового обеспечения разного уровня бюджетных расходов. Например, если школа, рассчитанная на 1000 учащихся, заполнена на 2/3, то и расходы удельные там будут более высокие, и стоимость услуги больше, чем в школе, заполненной на 100%.

В связи с требованием законодательства учитывать стоимость услуги, а также сложности ее учета многие регионы, которые участвовали в программе реформирования региональных финансов, в качестве стоимости услуги записывали фактические удельные расходы по учреждениям. То есть, фактические расходы учреждений делились на число получателей услуги, стоимость у всех разная. При таком подходе услуга формально есть, но фактически ничего не меняется. То есть на качестве услуги это не отражается.

Более того, анализ фактических расходов показывает, что бюджетные учреждения, оказывающие одну и ту же услугу, практически всегда будут иметь различные удельные расходы, то есть стоимость будет индивидуальна. Формально для такого неравенства часто нет оснований (ни в региональном, ни в муниципальном законодательстве), но такое неравенство складывалось годами и при существующем порядке планирования воспроизводилось ежегодно. Эта проблема не решалась много лет при реализации принципа подушевого финансирования, при доведении средств по нормативу до школ. Как решить эту проблему при переходе на стоимость услуги?

Так что нужно иметь серьезное обоснование для объявления определенной величины удельных расходов в качестве расчетно-нормативных затрат, для оплаты сформированного государственного задания бюджетному учреждению. Пока это не сделано, а там, где стоимость услуги формально присутствует, это - практически закрепленные индивидуальные расходы конкретных учреждений, названные нормативными.

Встает вопрос, что будет являться основой расчетно-нормативных затрат. Вариантов несколько. Это могут быть средние расходы (средневзвешенные, медианные, среднеарифметические, средние гармонические и т.п.). Это могут быть минимальные расходы, вряд ли максимальные, так как тогда потребуются большие дополнительные средства. Но это могут быть и индивидуальные расходы.

Приказ Минфина России № 105-н говорит о нескольких методах определения расчетно-нормативных затрат: нормативном, структурном и экспертном. Формально в Приказе говорится о том, что предпочтителен нормативный метод, при невозможности его применить – структурный (как в случае определения прочего персонала как доли от основного), и экспертный, который практически может не отличаться от индивидуального.

Позиция Минфина России по вопросу определения расчетно-нормативных затрат изложена в приказе Минфина России № 105-н. В то же время, по имеющейся информации в данный документ готовятся внести изменения.

В то же время, в Минфине России доминирует мнение, что нормативы финансового обеспечения государственного задания могут быть «индивидуальными». Причем «формульные» нормативы ставятся только как цель. А до этого «индивидуальные» нормативы корректируются региональными коэффициентами, «групповыми» нормативами и поправочными коэффициентами. Таким образом, формально у субъектов РФ не будут требовать определения стоимости услуги с использованием только нормативного или формульного подхода.

Представляется, что в таком случае существует опасность, что регионы откажутся от требований к муниципалитетам применять «формульное» определение нормативов, которые широко применяются регионами уже несколько лет при расчете субвенций на выполнение основных образовательных программ, и разрешат им использовать «индивидуальные» нормативы по школам. Опыт показывает, что в этом случае, стандартизация услуг будет невозможна, так как не может стандартная услуга иметь «индивидуальную» стоимость, то есть будет продолжено финансирование учреждений, а не услуг.

3. Проблемы субъективизма в распределении средств и контроля за полной выполнением задания.

До тех пор, пока финансировалось учреждение, а не услуга, проблема неравенства в бюджетном обеспечении учреждений могла быть решена с помощью подушевых нормативов. В тех регионах, где норматив был доведен до школьного уровня, условия финансового обеспечения носили «формульный» характер и элементы субъективизма были сведены к минимуму.

При переходе на формирование задания для учреждения, которое оформляется «соглашением» между учредителем и учреждением, никто не мешает учредителю за одну и ту же услугу разным учреждениям

назначить «индивидуальную» цену. Есть опасение, что дифференциация школ по доходам (за счет бюджетных средств) усилится. Школы «элитные» смогут на законных основаниях получать больше финансов, а школы рабочих окраин – меньше, так как вопрос - кому сколько – решает учредитель, а это орган управления образованием муниципального уровня.

Работа учреждений в логике «услуг и заданий» уже идет несколько лет в рамках автономных учреждений. Есть некоторый опыт. Одна из проблем, которая выявилась - проблема контроля.

Существует реальная опасность того, что часть учреждений, у которых фактические расходы будут выше «нормативных или общественно-нормальных» будут испытывать серьезный дефицит бюджетных средств. В то же время, несмотря на формальный отказ от минимальных социальных норм и нормативов, они фактически существуют, но в неявном виде, так как бесплатность образования – норма, гарантированная конституционно, что ставит муниципалитеты в сложную ситуацию при расчете стоимости услуг. Они не смогут обеспечить услугу по образованию опираясь только на те учреждения, где расходы укладываются в «расчетно-нормативные» (нормативная наполняемость 25 человек в классе). Им придется финансировать и другие образовательные учреждения, в которых стоимость услуги будет заведомо более высокой.

Самой большой «головной болью» директора будет тот факт, что число детей в школе непостоянно. Если будет обучено меньше детей, чем то количество, на которое сформировано задание и перечислены бюджетные средства, то в конце года их нужно вернуть, вне зависимости от того, есть ли средства на счете учреждения. Их возврат из бюджета следующего года – нецелевое использование. Эта проблема не решена и уже есть примеры заключений Счетной палаты о «нецелевом использовании» бюджетных средств автономных учреждений.

Таким образом, необходимо быть готовым к тому, что переход на финансирование услуги и расчет стоимости этой услуги потребует проведения серьезной подготовительной работы по анализу особенностей сети бюджетных учреждений, контингентов потребителей государственных (муниципальных) услуг для минимизации рисков, создания нормативной базы, чтобы этот перевод стал не обоснованием сокращения финансирования части учреждений, а способом повышения эффективности бюджетных расходов и качества оказываемых услуг.

7. Обязанности и ответственность педагогических работников

Правовой статус педагогического работника предполагает не только совокупность прав и свобод, гарантий, но и обязанности, и ответственность, установленных законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательных программ, учебных планов по преподаваемому учебному курсу, предмету, дисциплине (модулю);
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности; формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира;
- пропагандировать здоровый образ жизни;
- применять педагогические обоснованные формы, методы (методики) обучения и воспитания, обеспечивающие высокое качество образовательного процесса;
- при реализации содержания образовательных программ учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- взаимодействовать при необходимости с организациями здравоохранения;
- систематически повышать свою квалификацию, профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;
- соблюдать устав, правила внутреннего распорядка, режим рабочего времени.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательный процесс в политических целях или для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации и законодательству Российской Федерации.

Педагогические работники за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей несут ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в порядке, установленном в ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Служебное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в

письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательной организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

Автор-составитель Григорова С.Ю., главный правовой инспектор труда Тюменской межрегиональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Сравнительная таблица мер социальной поддержки работников образования Тюменской области, ХМАО-Югры и ЯНАО

Тюменская область	Ханты-Мансийский АО	Ямало-Ненецкий АО
<p>1. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам: - за звание «Заслуженный учитель», правительственные награды- 3000 рублей. - за ученую степень «доктор наук» - 3600 рублей; за ученую степень «кандидат наук» - 3000 рублей;</p> <p>2. Единовременная выплата при выходе педагогического работника на трудовую пенсию по старости – 20 000 рублей.</p> <p>3. По сравнению с федеральным законодательством расширен перечень образовательных учреждений для выплаты вознаграждения за классное руководство.</p> <p>4. Единовременные социальные выплаты в размере 1000 рублей.</p> <p>5. Новогодние подарки детям работников отрасли.</p> <p>6. Ежемесячные доплаты неработающим пенсионерам, имеющим звания: -«Заслуженный учитель» – 600 рублей; -почетные знаки «Отличник просвещения», «Почетный работник»- 200 рублей.</p> <p>7. Оздоровление работников отрасли и их детей.</p> <p>8. Безвозмездные субсидии на строительство и приобретение жилья молодым специалистам, работающим в сельской местности.</p>	<p>1. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам: - за звание «Заслуженный учитель», правительственные награды. - за ученую степень «доктор наук» - 2500 рублей; за ученую степень «кандидат наук» - 1600 рублей;</p> <p>2. Единовременная выплата при выходе на пенсию – 25 окладов всем работникам.</p> <p>3. Социальная поддержка молодых специалистов: при приеме на работу 2 оклада, ежемесячно оплата труда выше на 1 разряд.</p> <p>4. Выплата материальной помощи: к отпуску до 2-х фондов оплаты труда; - в связи со стихийными бедствиями до 25000 рублей; - в случае смерти работника или близких родственников до 10000 рублей и оплата проезда</p> <p>5. Оплаты проезда один раз в два года к месту проведения отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей.</p> <p>6. Льготы по коммунальным услугам педагогическим работникам, проживающим в сельской местности.</p> <p>7. Негосударственное пенсионное обеспечение.</p> <p>8. Выплата одного месячного фонда оплаты труда юбиляра (50,55 лет), проработавшим в бюджетной сфере не менее 15 лет.</p>	<p>1. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам: - за звание «Заслуженный учитель», правительственные награды - 5 должностных окладов. - за ученую степень «доктор наук» - 6 должностных окладов; за ученую степень «кандидат наук» - 5 должностных окладов.</p> <p>2. Единовременная выплата при выходе на пенсию – 10 должностных окладов, но не более 50 000 рублей, всем работникам.</p> <p>3. Молодым педагогам: при приеме единовременная выплата на работу 8 окладов, ежемесячная доплата в течение трех лет по 1 окладу</p> <p>4. Оплаты проезда один раз в два года к месту проведения отпуска и обратно работникам и неработающим чл.их семей.</p> <p>5. Премия ко Дню Учителя в размере среднемесячной заработной платы.</p> <p>6. Материальная помощь 5 000 рублей в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) и оплата 50% проезда.</p> <p>7. Льготы по коммунальным услугам педагогическим работникам, проживающим в сельской местности.</p> <p>8. Ежемесячная доплата к пенсии неработающим пенсионерам, проживающим на территории ЯНАО и юга Тюменской области, в размере 2000 рублей.</p>

Трудовой договор с учителем

_____ № _____ «_____» _____ 20__ г.
(место заключения договора)

_____,
(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)
в лице _____,
(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)
действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем
«Работодатель», с одной стороны, и гражданин _____,
(фамилия, имя, отчество)
именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили
настоящий трудовой договор о нижеследующем.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работник принимается на работу по должности учителя _____

_____ (указать учебный предмет(ы), дисциплину(ы))

в _____
(полное наименование образовательного учреждения, его структурного подразделения)

2. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме _____ (указать объем учебной нагрузки в часах) в неделю.

3. Наряду с оговоренной в пунктах 1 и 2 настоящего трудового договора трудовой функцией Работник выполняет следующие виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности¹ (нужное подчеркнуть и при необходимости указать другие виды дополнительной работы):

- а) проверка письменных работ;
- б) классное руководство;
- в) заведование учебным кабинетом;
- г) _____.

4. Трудовой договор является договором (нужное подчеркнуть):

- по основному месту работы;
- по совместительству.

5. Трудовой договор заключается (нужное подчеркнуть):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок

(при заключении срочного трудового договора указать срок его действия и причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством)

¹ При выполнении Работником дополнительной педагогической работы, не входящей в круг его основных обязанностей, ему устанавливается дополнительная оплата, размер которой определяется в соответствии с пунктом 15 настоящей примерной формы трудового договора.

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «___» _____ 20__ г. и Работник приступает к исполнению обязанностей с «___» _____ 20__ г. (указать день в соответствии со статьей 61 ТК РФ)

Дата окончания работы: «___» _____ 20__ г. (при заключении срочного трудового договора)²

7. Срок испытания (нужное подчеркнуть и указать):

- без испытания;

- _____

(указать продолжительность испытательного срока)

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

8. Работник имеет право:

а) самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания, учебники, учебные пособия и материалы, методы оценки знаний обучающихся;

б) давать обучающимся в период образовательного процесса задания, связанные с организацией и проведением учебных занятий, а также с обеспечением порядка и дисциплины в течение учебного времени;

в) участвовать в управлении образовательным учреждением в порядке, определенном его Уставом;

г) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;

д) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

е) повышать свою квалификацию не реже одного раза в пять лет;

ж) проходить аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию;

з) _____;

и) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

9. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять должностные обязанности, предусмотренные настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, соблюдать трудовую дисциплину;

б) реализовывать применяемые в образовательном учреждении образовательные программы в соответствии с учебным планом, расписанием занятий, планом общешкольных мероприятий и личными планами;

в) обеспечивать уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта;

г) осуществлять текущий контроль успеваемости обучающихся по принятой в образовательном учреждении системе, своевременно выставлять оценки в классный журнал и дневник обучающегося;

² При невозможности указать дату окончания срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок, следует указывать причину, послужившую основанием для его прекращения.

д) участвовать в установленном порядке в итоговой аттестации обучающихся;

е) соблюдать законные права и свободы обучающихся;

ж) осуществлять подготовку к проведению занятий;

з) участвовать в работе педагогических, методических советов, в родительских собраниях, консультациях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой, применяемой в образовательном учреждении;

и) поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им методическую и консультативную помощь;

к) принимать участие в периодических кратковременных дежурствах в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания;

л) выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;

м) выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции Работника.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

10. Работодатель имеет право:

а) требовать от Работника добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;

б) координировать и контролировать работу Работника, в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом Работника не менее чем за _____ (указывается количество дней);

в) поощрять Работника за добросовестное исполнение им трудовых обязанностей;

г) привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в случае совершения им дисциплинарных проступков в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством в области образования;

д) реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

11. Работодатель обязан:

а) соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, Устав и локальные акты образовательного учреждения, условия коллективного договора, соглашений, а также условия настоящего трудового договора;

б) обеспечить Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;

в) обеспечивать безопасные условия работы Работника в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, санитарными нормами и правилами;

г) обеспечивать установление вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации, количества и качества труда, соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения;

д) своевременно вносить изменения в условия оплаты труда Работника при увеличении стажа, присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;

е) выплатить денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других причитающихся Работнику выплат в размере _____ (указывается конкретный размер в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ).

ж) обеспечивать реализацию права Работника на повышение квалификации;

з) осуществлять обработку персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

и) исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

12. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. Работнику устанавливается базовая ставка в размере _____ руб. (указать размер ставки заработной платы в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда работников с учетом полученной квалификационной категории по результатам аттестации и других условий).

14. Ставка заработной платы, установленная в пункте 13 настоящего трудового договора, повышается (указать основания для повышения ставки и размер):

за _____ на _____ %;

за _____ на _____ %.

15. Работнику устанавливаются следующие ежемесячные надбавки, доплаты и поощрительные выплаты (указать основания для установления надбавок, доплат и поощрительных выплат и их размер):

за _____ в размере _____ руб.;

за _____ в размере _____ руб.

16. Премии и иные выплаты выплачиваются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения (указать конкретный ЛНА) и на основании приказа работодателя.

17. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный локальными нормативными актами образовательного учреждения, _____ (указать конкретные числа месяца и порядок выплаты – наличный в месте выполнения работы или безналичный путем перечисления на счет в банке по заявлению работника).

18. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

19. Работнику в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере _____ руб.

20. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 178 Трудового кодекса РФ, а также по иным основаниям _____
(указать иные основания расторжения)

Работнику выплачивается выходное пособие в размере

(указать размер выходного пособия в соответствии со статьей 178 ТК РФ или иной повышенный размер)

21. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

23. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, определяемая с учетом предусмотренного в пунктах 2 и 3 настоящего трудового договора объема и видов дополнительной педагогической работы, а также с учетом выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на Работника Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

24. Работнику устанавливается (нужное подчеркнуть):

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

25. Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и части рабочего времени, не имеющего четких границ, и определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

26. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

26.1. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему договору;

26.2. Учебная нагрузка определяется с учетом ее объема и преемственности преподавания предметов в классах;

26.3. Установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и (или) программе, сокращения количества классов.

27. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник привлекается Работодателем в соответствии с утвержденным графиком работы к педагогической, организационной и методической работе в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, локальными актами образовательного учреждения.

28. Работа Работника в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, компенсируется ____

(указать: конкретный размер оплаты труда или другой выходной день)

29. Работнику предоставляется:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в установленном порядке;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

(например, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами)

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

30. Замена отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается по письменному заявлению Работника по соглашению сторон настоящего трудового договора в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

31. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

VI. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

33. Работник подлежит обязательному страхованию (социальному, медицинскому, пенсионному), предусмотренному законодательством Российской Федерации.

34. Иные условия трудового договора:

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

35. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, Уставом образовательного учреждения и законодательством Российской Федерации.

36. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание; б) выговор; в) увольнение по соответствующим основаниям.

37. Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации.

38. Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;

б) в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

VIII. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

39. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

40. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных актов образовательного учреждения;

б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;

в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работник уведомляется об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения.

41. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям,

установленным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

42. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

43. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

44. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника³.

X. АДРЕСА СТОРОН И ДРУГИЕ СВЕДЕНИЯ

Работодатель:

_____ (полное наименование образовательного учреждения)

Адрес (с индексом): _____

Телефон / факс: _____

ИНН: _____

Работник:

_____ (фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан _____

_____ (кем, когда)

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

От Работодателя:

_____ (должность)

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ дата (число, месяц, год)

М.П.

Работник:

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (подпись)

_____ дата (число, месяц, год)

³ В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса РФ получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (пример записи: «Копия трудового договора получена: «__» _____20__ г. (подпись работника)»).

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА

дополнительного соглашения к трудовому договору с учителем

_____ «___» _____ 20__ г.
(место заключения дополнительного соглашения)

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его Уставом)

в лице _____,
(должность уполномоченного лица; фамилия, имя, отчество)

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем
«Работодатель» с одной стороны, и гражданин _____,
(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили
настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от «___»
_____ 20__ г. № ___ о нижеследующем.

Вариант 1. Дополнить трудовой договор следующими пунктами:

(номер и формулировка пункта)

Вариант 2. Изложить пункты _____ трудового договора в
следующей редакции: _____

(номер и формулировка пункта(ов))

Вариант 3. Исключить из трудового договора следующий(е) пункт(ы):

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой
частью трудового договора от «___» _____ 20__ г. № ____,
составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.
Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй –
у Работника.

3. Изменения к трудовому договору, определенные настоящим
дополнительным соглашением, вступают в силу с «___» _____ 20__ г.

4. Адреса и другие сведения сторон

Работодатель:

(полное наименование образовательного учреждения)

Адрес (с индексом): _____

Телефон / факс: _____

ИНН: _____

Работник:

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан _____

Адрес (с индексом): _____

Телефон: _____

От Работодателя:

Работник:

_М.П.