

Консультирует юрист

На вопросы отвечает
Елена Болотова,

профессор кафедры дисциплин
государственно-правового цикла
юридического факультета
Университета РАО

Работаю социальным педагогом в школе ежедневно (кроме воскресенья) с 9 утра до 16, а бывает и дольше, без обеда, хотя директор разрешает на полчаса закрыться у себя в кабинете и поесть. Даже вечером могут вызвать в любое время. Директор называет это ненормированным рабочим днём. Должна ли я работать больше 36 часов в неделю? Есть ли какие-то ограничения в ненормированной рабочей неделе?

Иванова

Сверхурочная работа (ст. 97, 99 ТК РФ) должна оплачиваться согласно нормам ст. 140, 152 ТК РФ, поскольку это работа в условиях, отклоняющихся от нормальных. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

А вот если речь идёт о работе с ненормированным рабочим днём, то в этом случае ваша должность должна относиться к должностям работников, которым установлен приказом руководителя такой график работы. Компенсируется это время дополнительным отпуском в размере не менее 3 дней (ст. 119 ТК РФ).

Рекомендуем вам за дополнительными разъяснениями обратиться в юридический отдел органа управления образованием, которому подчиняется ваше учреждение.

ТЕХНОЛОГИЯ И ПРАКТИКА

Я работаю в детском доме 12 лет в должности «воспитатель», у меня высшая категория. В этом году из-за трудного финансового положения проводится сокращение кадров. Могут ли меня сократить в первую очередь, если в коллективе есть педагоги-пенсионеры, которые получают пенсию как по выслуге, так и по старости?

Копусова

Руководитель имеет право выбрать для сокращения ставки тех работников, которых сочтёт нужными для оптимизации образовательного процесса. Напоминаем, что процедура сокращения должна производиться в полном соответствии с Трудовым законодательством. В Письме Роспотребнадзора от 20.08.2008 № 01/9103-8-32 «О введении новой системы оплаты труда» представлены разъяснения о проведении процедуры сокращения ставок работников образовательных учреждений в связи с введением новой системы оплаты труда. Так, в связи с Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 для гарантированного обеспечения минимальных рекомендованных размеров окладов, а также компенсационных выплат, предусмотренных примерными положениями по видам экономической деятельности, утверждёнными Приказом Роспотребнадзора от 14.08.2008 № 285, предложено в образовательных учреждениях скорректировать штатные расписания для оптимизации производственных процессов, направленных на реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также более эффективного использования труда работников.

Рекомендуется после утверждения нового штатного расписания учреждения в отношении работников, чьи должности были упразднены, провести обязательные процедуры, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.
- Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Е. Болотова. Консультирует юрист

Следует учесть, что изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 74, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

При отсутствии работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Следует отметить, что в настоящее время отдельные учреждения содержат в своих штатных расписаниях ставки, финансируемые из внебюджетных источников.

Однако согласно п. 11 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее — Положение), утверждённого Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера. В связи с этим существование в штатном расписании ставок, финансирование которых из федерального бюджета не предусмотрено, недопустимо.

Вместе с тем, в соответствии с п. 10 Положения, для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора (ст. 59 Трудового кодекса) за счёт средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

То есть работники, ставки которых подлежат сокращению в связи с недопустимостью их финансирования за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут быть привлечены на условиях срочного договора.

В случае сокращения штатов работников трудовой договор может быть расторгнут работодателем в соответствии с п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя).

В этом случае требуется соблюдение процедур, предшествующих увольнению.

Работодатель вправе начать мероприятия по сокращению штата после издания приказа об утверждении нового штатного расписания.

В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в со-

ТЕХНОЛОГИЯ И ПРАКТИКА

ответствии с п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий,

Согласно ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации лица, подлежащие увольнению, предупреждаются об этом персонально под роспись не менее чем за 2 месяца. В случае отказа от ознакомления работодатель письменно фиксирует такой отказ. Составленный акт должен быть подписан 3 лицами: представителем работодателя и любыми другими работниками. Двухмесячный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении не может быть сокращён, но допустимо его увеличение. Обычно оно предусматривается в коллективном договоре.

Работнику, предупреждённому о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы в течение рабочего дня. Продолжительность этого времени определяется соглашением с работодателем.

Трудовой кодекс Российской Федерации допускает возможность не применять правило о двухмесячном сроке предупреждения, если соблюдены условия, предусмотренные ст. 180 Трудового кодекса. Эта статья даёт возможность работодателю с письменного согласия работника расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника за время, оставшееся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Важное правило, обязательное для соблюдения работодателем, содержится в ст. 179 Трудового кодекса, которая определяет круг лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

К числу обязательных требований, предъявляемых к работодателю при увольнении работника по сокращению штата, относится трудоустройство работника. Согласно ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса работнику, подлежащему увольнению по сокращению штата, должна быть предложена другая имеющаяся у работодателя работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

Все лица, увольняемые по сокращению штата, имеют право на выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) или и за третий месяц по решению органа службы занятости, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Е. Болотова. Консультирует юрист

Работодателю следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 82 Трудового кодекса увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штата производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учитель работает неполное рабочее время — 5 часов в неделю (график работы по должности — 6-дневка). По расписанию уроков в среду 3 часа, в пятницу 2 часа. Как правильно предоставить 1 дополнительно оплачиваемый день в неделю по уходу за ребёнком-инвалидом?

Надежда

Согласно ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не отражается на продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Рекомендуем по вопросам трудовых правоотношений обращаться в юридический отдел органа управления образованием, которому подчиняется ваше учреждение.

Администрация сократила отпуск педагогов и воспитателей муниципального учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» с 56 до 28 дней, мотивируя это тем, что центр не является учреждением, осуществляющим образовательный процесс. Правомерно ли это?

Марина Михайловна

В данном случае следует смотреть учредительные документы. Если в уставе учреждения указано, что центр ведёт образовательную деятельность, если имеется лицензия на данный вид деятельности, если есть документы, подтверждающие ведение образовательного процесса, то действия администрации можно обжаловать в суде.

Обращаем Ваше внимание, что Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного

ТЕХНОЛОГИЯ И ПРАКТИКА

удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» установлена продолжительность ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам независимо от вида организации.

В том случае, если документы подтверждают наличие образовательной деятельности, то на основании этого документа ваш центр относится к категории «другие организации, осуществляющие образовательный процесс», и отпуск у педагогов составляет 42 календарных дня. Можно напомнить служащим из органов местного самоуправления о том, что понятие «образовательный процесс» включает не только учебную деятельность, но и воспитательную (см. преамбулу Закона РФ «Об образовании»).

Работаю в школе воспитательной колонии. Совмещаю 0,5 ставки педагога-организатора, имею полную нагрузку по предмету. Какова должна быть продолжительность моего рабочего времени и оплата?

Вероника Филипповна

Продолжительность вашего рабочего времени определяется соглашением работодателя и работника. Например, 0,5 ставки педагога — организатора в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» составляет 18 часов в неделю. Все ваши уроки — это присутственное время в учебном заведении, но помимо этого учитель ведёт работу, которая в часах не определяется, но вытекает из его должностной инструкции (педсоветы, составление программ, конспектов занятий, воспитательная работа с учащимися и т.д.). Согласно ст. 60.2. ТК РФ работодатель имеет право разрешить выполнение дополнительной работы в основное рабочее время.

Наша школа при исправительной колонии. Давно хотим ввести в штат школы работника, в должностные обязанности которого входила бы работа по контролю за посещаемостью учащихся, привлечению осуждённых к обучению в школе, по взаимодействию с воспитательными структурами исправительной колонии. В связи с переходом на НСОТ такая возможность у нас появилась. Мы самостоятельны в подборе, расстановке кадров, сами утверждаем штатное расписание школы. Вот только как назвать такую должность? В советские времена в школах при ИК была подобная штатная единица — инспектор. Не могли бы Вы дать пояснения по введению такой должности?

Олег Юрьевич

Е. Болотова. Консультирует юрист

Некоторые журналы по ювенальной юстиции действительно содержат рекомендации о введении должности инспектора, которому должны быть переданы, в том числе, функции по анализу посещаемости учащимися образовательного учреждения. Только в законодательстве об образовании инспекторы не являются педагогическими работниками. В образовательных учреждениях такую функцию включают должностные инструкции классного руководителя, заместителя директора по учебно-производственной части, мастера производственного обучения, инженера по подготовке кадров всех категорий, классного воспитателя.

Наша школа открыта при исправительной колонии. С 1 января 2009 года перешли на НСОТ, при тарификации выяснилось следующее: в ФОТ не были заложены средства за непрерывный стаж работы при исправительной колонии (у большинства педагогов данная надбавка до перехода на НСОТ составляла 20%). Настоятельные требования директора о применении данной надбавки при определении величины ФОТ перед учредителем не увенчались успехом, так как учредитель сослался на тот факт, что ФОТ и так по школе по сравнению с прошлым годом увеличился. Но не мы же придумали НСОТ? А закон есть закон: положено — платите. Чтобы не нарушать закон, администрация включила данный вид надбавки в тарификацию работников школы, но получается, что эта надбавка не подкреплена финансами! И выплачивать её приходится за счёт других статей, в первую очередь стимула, специальной части. Верен ли такой подход? Как быть?

Башкиров

В данном случае цивилизованный способ выяснения, кто прав, кто виноват — обращение в суд. Можно также обратиться в надзор для проверки законности принятых администрацией муниципального образования, учредителем решений об оплате труда работников бюджетных организаций при переходе на НСОТ.

Моего сына, ученика 6-го класса, отстранили от занятий на одну неделю, ссылаясь на то, что у него неадекватное поведение, он хулиганит. У ребёнка тик, специалисты в этой области объяснили — его поведение соответствует его заболеванию. Успеваемость хорошая («4»–«5»), «2»–«3» ставят из-за поведения. На руках бумага об отстранении от занятий за подписью директора школы и моей, но ни печати, ни исходящего номера нет. Правомерно ли поступает руководство школы? Как изменить ситуацию?

Оксана

Законодательством не предусмотрена такая форма дисциплинарного взыскания учащихся, как отстранение от занятий. Вы можете об-

ТЕХНОЛОГИЯ И ПРАКТИКА

жаловать действия директора школы в органе управления образованием, которому подчиняется это учреждение.

В ситуации дисциплинарных взысканий следует руководствоваться нормами Закона РФ «Об образовании», в частности п. 6, 7 ст. 19, которые предусматривают только оставление учащимся учреждения по собственному желанию, исключение учащегося по решению педсовета, если поведение учащегося нарушает права других учащихся и права работников, а также перевод учащегося на другую форму обучения с согласия родителей. Все остальные меры воздействия являются воспитательными и не должны нарушать п. 1 ст. 5 Закона РФ «Об образовании». Образовательное учреждение не имеет права ограничивать право ребёнка на образование, лишать его возможности учиться, если он не отчислен из учреждения или не является учеником данной школы.

Если директор применил уставную норму «отстранение учащегося от учебного процесса», то такая воля директора обязательно оформляется приказом по образовательному учреждению с учётом мнения педагогического совета, комиссии по делам несовершеннолетних. Родители должны быть информированы о вынесении такого взыскания и приглашены к обсуждению данного вопроса на педагогическом совете. Родителям должна быть выдана выписка из приказа о вынесении дисциплинарного взыскания учащемуся на бланке организации за подписью директора.

Сколько дней трудового отпуска предоставляется медицинским работникам, которые работают в общеобразовательной школе-интернате?

Кривко

Нормальная продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

В соответствии с частью третьей ст. 350 ТК РФ медицинским работникам образовательных учреждений может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством Российской Федерации. Например, Постановлением Правительства РФ от 30.12.1998 № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сёстрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях» дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск устанавливается врачам общей практики и медицинским сёстрам врачей общей практики за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет.

Е. Болотова. Консультирует юрист

В соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день», которое применяется в соответствии со ст. 423 Трудового кодекса РФ до приведения законов и иных нормативных правовых актов в соответствие с Трудовым кодексом РФ, продолжительность дополнительного отпуска врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу образовательных учреждений, врачам-стоматологам, зубным врачам стоматологических кабинетов этих учреждений, врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу лечебно-профилактических отделений, групп учреждений просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики, а также врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу приёмников-распределителей для несовершеннолетних и воспитательно-трудовых колоний дополнительный отпуск устанавливается в объёме 12 рабочих дней.

Врачам (кроме врача-лаборанта), младшему медицинскому персоналу школ (классов), школ-интернатов (классов), детских домов (групп), детских садов (групп), яслей-садов (групп), яслей (групп) и домов ребёнка для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики, детских домов для слепоглухонемых детей дополнительный отпуск устанавливается в объёме 30 рабочих дней, а врачу-диетологу, медицинской сестре (диетической) этих учреждений — 12 дней.

Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, непосредственно занятым работой на медицинских генераторах ультравысокой частоты (УВЧ) мощностью 200 Вт и выше в физиотерапевтических кабинетах образовательных учреждений дополнительный отпуск устанавливается в объёме 18 рабочих дней, а медицинскому персоналу, непосредственно занятому работой на медицинских генераторах ультравысокой частоты (УВЧ) мощностью до 200 Вт и УКВ — 12 рабочих дней.

Поскольку дополнительный отпуск установлен в рабочих днях, а в соответствии с ТК РФ предоставление и оплата основных и дополнительных отпусков предусмотрены в календарных днях, поэтому предусмотренный списком дополнительный отпуск должен быть пересчитан в календарные дни и оплачен за общее количество календарных дней отпуска.

При реорганизации образовательного учреждения школы-интерната путём присоединения к общеобразовательной школе закономерно ли увольнение учителей интерната? Администрация школы

ТЕХНОЛОГИЯ И ПРАКТИКА

объясняет это тем, что у них в школе есть свои заместители директора по УР, ВР, ОЭР и штат учителей.

Ирина

Если в результате реорганизации сменился собственник имущества или изменилась подведомственность образовательного учреждения, то согласно ст. 75 ТК РФ новый собственник не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Имеют ли право социальные педагоги на получение пенсии по выслуге, проработав в школе и совмещая с проведением уроков 0,5 ставки?

Роза

Досрочное назначение трудовой пенсии по старости педагогическим работникам проводится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учётом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости...».