

# РЕФОРМИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

## Права и льготы работников отрасли

**В уходящем году в российское законодательство был внесён ряд поправок. В этом процессе приняли активное участие представители профсоюза работников образования и науки.**

**Что влекут за собой эти изменения и как применить законодательство к ряду преобразований в школе — вопросы, которые требуют разъяснения.**

### О совершенствовании Трудового кодекса Российской Федерации

Татьяна Куприянова,  
заместитель председа-  
теля Комитета  
Профсоюза работ-  
ников народного  
образования  
и науки

Спустя три года со времени принятия в первом чтении проекта Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ» принят Федеральный закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (далее — Федеральный закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ).

**Федеральный закон от 30 июня 2006 г.** вносит изменения более чем в 300 статей Трудового кодекса РФ, дополняет его новыми 13 статьями. Он **вступит в силу с 7 января 2007 года.**

Принятые изменения в Трудовой кодекс РФ относятся не только к устранению имеющихся в тексте Кодекса противоречий и неточностей, исключению возможности неоднозначно толковать правовые нормы, но и вносят существенные новации по ряду принципиальных вопросов регулирования трудовых отношений.

В течение трёх лет работы над законопроектом Центральный комитет профсоюза подготовил с участием территориальных профсоюзных организаций и представил профсоюзной стороне рабочей группы поправки к Трудовому кодексу РФ (около 40 поправок, более 2/3 из которых вошли в состав предложений от профсоюзной стороны российской трёхсторонней комиссии в окончательном варианте), направленные на защиту прав и интересов работников образования.

К их числу относятся, в частности:

- предложения о снятии ограничений на работу по совместительству как по продолжительности работы (не 16 часов в неделю, а половина месячной нормы), так и по занимаемой должности (право на внутреннее совместительство по аналогичной профессии, специальности и должности);
- закрепление механизма реализации статей 142 и 236 о приостановке работы в связи с невыплатой заработной платы и выплате денежной компенсации при нарушении срока выплаты заработной платы и других выплат работнику независимо от вины работодателя;
- установление государственных гарантий и совершенствование порядка регулирования оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- усиление гарантий для беременных женщин и женщин, работающих на селе, и многие другие.



## Юридические консультации

На вопросы отвечает юрист, кандидат педагогических наук, начальник отдела Университета Российской академии образования Елена Болотова

**Как оплачивается педагогическая нагрузка совместителей? И где можно прочитать о порядке оплаты классного руководства из федерального бюджета?**

*Ринат Бикаев*

Документы о классном руководителе:

Федеральный закон от 26.12.2005 № 189-ФЗ «О федеральном бюджете на 2006 год»;

- постановление Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя»;

- постановление Правительства РФ от 30.12.2005 № 854 «О порядке предоставления в 2006 году финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных школ»;

- постановление Правительства РФ от 04.02.2006 № 67 «О внесении изменений в правила предоставления в 2006 году финансовой помощи бюджетам субъектов Российской Федерации в виде субсидий на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных школ»;

- приказ Минобрнауки РФ от 03.02.2006 № 21 «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации муниципальных общеобразовательных учреждений»;

- приказ Минобрнауки РФ от 18.01.2006 № 5 «О реализации постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 854»;

- письмо Минобрнауки РФ от 08.02.2006 № 17 ю-50-93 «О расчёте размера вознаграждения за выполнение функций классного руководства в классах с пониженной наполняемостью»;

Представители Центрального комитета профсоюза активно участвовали в рабочих и согласительных совещаниях в Государственной Думе на заключительной стадии подготовки законопроекта ко второму чтению в апреле — июне 2006 года по вопросам регулирования оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (статьи 129, 130, 133, 134, 135, 139, 143, 144), регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками, прежде всего в части особенностей заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений (статьи 332, 336).

Наиболее важные для работников образования вопросы при практической реализации положений Трудового кодекса РФ связаны с порядком осуществления социального партнёрства, с заключением, изменением и прекращением трудового договора, особенностями режима труда и отдыха, работой по совместительству, с оплатой труда, рассмотрением индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Для дальнейшего укрепления социального партнёрства в бюджетной сфере и уточнения статуса органов власти как стороны социального партнёрства новой редакцией статьи 34 «Иные представители работодателей» предусмотрено, что представителями работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, — при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также считаются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные, а также органы местного самоуправления.

Кроме того, Трудовой кодекс РФ дополнен статьёй 35 «Участие органов социального партнёрства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда», в соответствии с которой органы государственной власти и органы местного самоуправления при принятии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны учитывать решения комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон, а в случае их отсутствия — заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), объединений работодателей.

Существенно изменена статья 57 Кодекса, определяющая содержание трудового договора. Наряду с возможностью расширять индивидуально-договорное регулирование предусмотрены условия, которые **обязательны для включения в трудовой договор**. В частности, к обязательным условиям



трудового договора относятся условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), а также другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, к которым относятся, например:

- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии со статьёй 333 Трудового кодекса РФ постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

- особенности режима рабочего времени, установленные для педагогических работников в соответствии со статьёй 100 Кодекса и постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 года № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы», Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 года.

Установлено также, что если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, в том числе из числа обязательных, то это не считается основанием для признания трудового договора незаключённым или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями в порядке, установленном этой же статьёй Кодекса.

Более чётко урегулирован порядок изменения определённых сторонами условий трудового договора, который допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных непосредственно Кодексом (ст. 72 Кодекса), а также порядок изменения по инициативе работодателя определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, если они не могут быть сохранены в связи с изменениями в технике и технологии производства, в связи со структурной реорганизацией производства, другим причинам. Применительно к образовательным учреждениям такие изменения, как правило, связаны с сокращением количества часов по учебному плану или сокращением количества классов (групп), которые могут повлечь за собой уменьшение учебной нагрузки учителей или преподавателей (ст. 74 Кодекса).

Существенные коррективы внесены в статьи 58 и 59 Трудового кодекса РФ, которые уточняют правила заключения срочных трудовых договоров.

- письмо Минобразования РФ от 21.06.2001 № 480/30-16 «О методических рекомендациях по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях».

Педагогическая нагрузка совместителей по должности «учитель» рассчитывается аналогично нагрузке, устанавливаемой педагогическим работникам по основному виду найма. В отношении оплаты труда совместителей приведём отрывок из Комментария к Трудовому кодексу РФ с учётом постановления КС от 15.03.2005 № 3 – П.

«Оплата труда совместителей обычно производится по общим правилам, предусмотренным в организации, т.е. в зависимости от выработки или пропорционально отработанному времени. На совместителей распространяются все локальные нормативные акты организации, в том числе и положения о материальном стимулировании, о премировании, об оплате труда. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учётом этих коэффициентов и надбавок.

При этом возможно определение оплаты труда и на других условиях, определённых трудовым договором — оплата в прежнем размере (на 0,5 ставки), а также вполне законно платить в организации совместителям, выполняющим полный объём работ, установленный на ставку заработной платы, полный её размер. Условия оплаты труда совместителей, устанавливаемые в зависимости от проработанного времени или выработки, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением».

**Согласно постановлению Правительства РФ от 19.09.97 № 1204, п. 54 «Взимание платы с родителей (законных представителей) за содержание воспитанников дошкольного учреждения производится в соответствии с законодательством РФ. Размер указанной платы определяется исходя из общих затрат содержания в учреждении...». За какие затраты (цели, направления) взимается родительская плата? Каким нормативным документом регламентируется взимание этой платы?**

*Татьяна Михайловна Гончарова*

Организация предоставления общедоступного бесплатного дошкольного образования Федеральным законом от 06.10.03 № 31-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» на территориях муниципальных образований отнесена к вопросам местного значения. При этом органам местного самоуправления



## ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

предоставлено право самостоятельно устанавливать тарифы на услуги, предоставляемые муниципальными учреждениями, в том числе муниципальными дошкольными образовательными учреждениями.

Средства, полученные от родителей (законных представителей) за содержание ребёнка, расходуются по утверждённому руководителем образовательного учреждения смете на развитие образовательного учреждения и совершенствование воспитательно-образовательного процесса; реализацию новых подходов к формированию развивающей среды; расширение ассортимента блюд и улучшение качества питания детей. Изменение платы за содержание детей в дошкольном образовательном учреждении устанавливается распорядительным документом органа управления образованием, которому подотчётно конкретное дошкольное образовательное учреждение.

**Согласно приказу Министерства общего и профессионального образования РФ от 22.05.98 № 1327 п. 17 образовательные учреждения с момента государственной аккредитации приобретают право на включение в схему финансирования в соответствии с видом и категорией учреждения. Что это означает? Возможно ли доплаты за вид и категорию учреждения производить работникам? И какой категории работников возможна данная доплата? Каким нормативным документом возможно устанавливать данную доплату? За счёт каких средств и источников производить данную выплату?**

*Татьяна Михайловна Гончарова*

Действительно, этот приказ устанавливает правило, в соответствии с которым общеобразовательное учреждение с момента государственной аккредитации приобретает право на включение в схему централизованного государственного финансирования в соответствии с установленным видом.

В данном случае речь идёт о том, что образовательные учреждения финансируются учредителем на основе государственных (в том числе ведомственных) и местных нормативов финансирования, определяемых в расчёте на одного обучающегося по каждому его виду и категории. В настоящее время завершается этап перехода на нормативно-подушевое финансирование общеобразовательных учреждений, которое предусматривает их финансирование исходя из затрат на обучение одного ученика общеобразовательного учреждения.

Дифференцированное финансирование образовательных учреждений в зависимости от вида и категории позволяет учредителю перераспределять имеющиеся денежные ресурсы, направляемые

Практика применения статьи 59 в прежней редакции показала, что возникло много вопросов и неясностей в связи с определением оснований для заключения срочных трудовых договоров. Теперь случаи и основания для заключения срочных трудовых договоров разделены на две группы.

Первая группа предусматривает случаи, установленные частью первой статьи 59 в новой редакции, которые обусловлены объективной невозможностью заключать трудовые договоры на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы и условий её выполнения. При этом перечень этих случаев не исчерпывающий и может быть дополнен другими основаниями, предусмотренными Кодексом или иными федеральными законами.

Во вторую группу входят случаи, предусмотренные частью второй статьи 59, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения. Таким образом, закреплено правило, которое позволяет сторонам договариваться об установлении определённого срока трудового договора даже при отсутствии объективных оснований для заключения срочного договора, что, по нашему мнению, не отвечает интересам работников и не согласуется с международными трудовыми нормами.

Благодаря настойчивой позиции профсоюза и при поддержке представителей науки трудового права предусмотрена новая редакция статьи 332 «Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений». Она изменяет порядок регулирования трудовых отношений с этой категорией работников, устанавливая, что трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределённый срок, так и на срок, определённый сторонами договора (ранее предусматривалось заключение только срочного трудового договора продолжительностью до 5 лет). При этом, как и раньше, заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Впервые чётко установлено, что конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключён трудовой договор на неопределённый срок, проводится один раз в пять лет. Таким образом, сделан определённый шаг в сторону улучшения положения научно-педагогических работников вузов, чьи трудовые права за последние десять лет были в этом отношении ущемлены.

Применение этих нововведений может вызвать вопросы, поэтому требуется скорейшая корректировка соответствующих положений Федерального закона «О высшем и послевузовском



профессиональном образовании», а также Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении (утверждено приказом Минобрнауки России от 26 ноября 2002 года № 4114).

Трудовой кодекс РФ дополнен статьями 60<sup>1</sup> и 60<sup>2</sup>.

Статья 60<sup>1</sup> даёт определения понятиям совместительства (внутреннего и внешнего), а статья 60<sup>2</sup> впервые в законодательном акте РФ устанавливает, что с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы **по другой или такой же профессии (должности)** за дополнительную оплату, т.е. наряду с совмещением профессий (должностей) дополнительная работа может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ.

До внесения изменений в Трудовой кодекс РФ возможность выполнять работу путём расширения зон обслуживания или увеличивать объём работы и оплаты за неё регулировалась подзаконным актом — постановлением Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 года № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)». Регламентация этих вопросов законодательным актом снимает возникавшие ранее споры о правомерности такой формы работы, расширяя возможности сторон трудового договора как в целях получения работниками оплаты за дополнительную работу в рамках существующего трудового договора, так и для обеспечения работодателем бесперебойной работы организации и рационального использования трудовых ресурсов.

По вопросам регулирования совместительства утратила силу статья 98. Она устанавливала ограничения при внутреннем совместительстве, поскольку работник не мог работать в этой же организации по своей профессии, должности или специальности; ограничения по времени выполнения работы по совместительству — не более 4 часов в день и 16 часов в неделю, а также другие ограничения.

Теперь же статьёй 284 «Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству» предусмотрено, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день, а в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

Возвращение прежней нормы работы по совместительству в объёме половины месячной нормы (т.е. нормы, действовавшей

на финансирование образовательных учреждений, в соответствии с результатами государственной аккредитации.

Поскольку денежные средства должны поступать в школу, то сама школа будет контролировать расход этих средств. В соответствии с Законом РФ «Об образовании» право устанавливать доплаты и компенсации принадлежит образовательному учреждению. Какой категории работников возможно установление доплат, а также виды работ, выполняемых работниками, за которые устанавливаются такие выплаты, определяет само образовательное учреждение. Для этого образовательное учреждение должно принять локальный акт, например, «Положение о премировании и поощрении работников образовательного учреждения».

**Я и моя жена работаем в Социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних музыкальным руководителем и инструктором по спорту. Какова продолжительность рабочей недели в часах на тарифную ставку и какова продолжительность рабочей недели руководителей кружков в данном учреждении?**

*Анатолий Васильевич Командиров*

Деятельность социально-реабилитационного центра регулируется постановлением Правительства РФ от 27.11.2000 № 896, в котором утверждено «Примерное положение о социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних». Согласно положению данный центр относится к специализированным учреждениям, создаваемым в системе социальных служб органов социальной защиты населения субъектов Российской Федерации или органов местного самоуправления. Однако в п. 16 данного положения указано, что на работников центра, непосредственно осуществляющих социальную реабилитацию несовершеннолетних, распространяются условия оплаты труда, продолжительность рабочего времени, ежегодного отпуска и другие льготы, установленные для аналогичных категорий работников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и специальных учебно-воспитательных учреждений для несовершеннолетних. Отношения между работниками и администрацией центра регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

Постановлением Правительства РФ 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» педагогическим работникам установлена следующая норма часов за ставку заработной платы:



## ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

- педагогам дополнительного образования — 18 часов в неделю;
- музыкальным руководителям и концертмейстерам — 24 часа в неделю;
- инструкторам по физической культуре — 30 часов в неделю.

**Сколько полагается дней отпуска учителям, работающим в школе по совместительству?**

*Титова*

Отпуск составляет 56 календарных дней независимо от вида найма (основной или по совместительству).

**В январе и феврале я получил по 1000 руб. за классное руководство, но 30 января заболел и вышел на работу 6 марта 2006 г. За март из зарплаты у меня вычли оплату за классное руководство за январь и февраль. Правомерно ли это? При уходе на больничный у меня было 75% доплат. Пока я болел, их стало 35%. Правильно ли это?**

*Владимир Гаврилович Воронцов*

Вознаграждение за классное руководство устанавливается за фактическое выполнение работы классного руководителя. В отношении других доплат следует ознакомиться с механизмом их установления. Рекомендуем Вам обратиться в бухгалтерию органа управления образованием, которому подотчётно Ваше учебное заведение, либо к школьному бухгалтеру, если в школе самостоятельный баланс.

**Каким нормативным актом устанавливается максимальная педагогическая нагрузка директора школы?**

*В.А. Шикин*

Согласно Письму Минобрнауки РФ и ФПРНО РФ АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году» предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом).

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может быть только с разрешения собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа).

Преподавательская работа руководителю образовательного учреждения предоставляется с учётом мнения выборного профсоюзного органа

до 1 февраля 2002 года), с одной стороны, предоставляет работодателю право привлекать к работе по совместительству работников, для которых установлена 36- или 40-часовая рабочая неделя, в большем объёме, а с другой стороны, ограничивает возможность совместительства для педагогических работников, продолжительность рабочего времени которых по совмещаемой должности составляет 30 и менее часов в неделю. Например, учителям, которые могли в порядке совместительства в другой школе вести преподавательскую работу в объёме 16 часов в неделю на условиях тарификации (так как разрешённое совместительство определялось в недельном количестве часов), со вступлением в силу указанных поправок может предоставляться работа по совместительству на условиях тарификации только в объёме половины месячной нормы рабочего времени, что в пересчёте на недельную норму составляет 9 часов. Большой объём преподавательской работы в другой школе может быть только на условиях почасовой оплаты в количестве 300 часов в год, как это установлено подпунктом «в» пункта 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Статья 126 «Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией» в новой редакции с учётом практики её применения после введения в действие Трудового кодекса РФ с 1 февраля 2002 года дополнена положением, уточняющим порядок замены отпуска денежной компенсацией при суммировании отпусков или перенесении отпуска на следующий рабочий год. Установлено, что денежной компенсацией при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней также из части, превышающей 28 календарных дней отпуска. Это даёт основание полагать, что работники, не имеющие ни дополнительных отпусков, ни удлинённой его продолжительности, никогда, ни при каких обстоятельствах в период работы не смогут получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

В соответствии с поправками в статью 139 Кодекса изменяется порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка), для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск. Вместо исчисления средней заработной платы работника, исходя из заработной платы за последние три календарных месяца, она после вступления Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ в силу будет исчисляться исходя из оплаты труда работника за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за ним сохраняется средняя заработная плата путём деления начисленной суммы на 12 и на 29,4.



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).

Новацией в регулировании оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений стало включение в статью 129 Трудового кодекса РФ понятия «базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы», которое с учётом многоуровневого порядка регулирования оплаты труда в бюджетной сфере может стать реализацией принципа определения минимальных государственных гарантий по оплате труда более высокого уровня, чем сейчас является минимальный размер оплаты труда.

Системам оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях посвящена новая редакция статьи 144 Трудового кодекса РФ, которая определяет порядок установления систем оплаты труда, в том числе тарифных систем в зависимости от уровня бюджетного финансирования учреждений. Этой же статьёй Правительству РФ предоставлено право устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников, которые должны обеспечиваться во всех государственных и муниципальных учреждениях за счёт средств соответствующих бюджетов.

Кроме того, предусматривается, что системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые разрабатываются в соответствии с частью третьей статьи 135 ТК РФ, и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Даётся также определение, что профессиональные квалификационные группы — это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную политику и нормативно-правовое регулирование в сфере труда.

Несмотря на неоднократные и многочисленные предложения законодательно закрепить механизм реализации,

и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

Пункт 2.11 письма предписывает, что должностные оклады директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закреплённых для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей) выплачиваются с учётом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объёме 10 часов в неделю; для руководителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих посёлках до 100 человек) — 10 часов.

Преподавательская (педагогическая) работа выполняется в основное рабочее время.

**Существуют ли какие-либо нормы в количестве «окон» в расписании? Имеет ли право администрация требовать проведения неоплачиваемых занятий-консультаций?**

*О.Л. Фогель*

Письмом Минобрнауки РФ и ФПРНО РФ АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году» рекомендовано составлять учебную нагрузку учителям без «окон». Любая работа педагогического работника должна быть оплачена. Требование выполнения работы без оплаты является грубейшим нарушением трудового законодательства. Для более точных разъяснений обратитесь в орган управления образования, которому подотчётно Ваше образовательное учреждение.

**В нашей гимназии перешли на новую тарифную сетку оплаты труда. В связи с нехваткой финансов администрация гимназии сначала отказалась оплачивать вредность при работе с компьютерами, а недавно, под давлением коллектива, установила эту оплату в размере 332 рубля (при окладе 10 150 руб.). За проверку тетрадей оплаты нет совсем. Правомерны ли действия администрации и по каким документам осуществляются эти выплаты?**

*Елена*

Установление доплат и компенсаций находится в компетенции образовательного учреждения. Для более детальной консультации, например, какие региональные доплаты установлены педагогическим работникам в Вашем образовательном учреждении, рекомендуем Вам обратиться в орган управления образованием.



## Юридические консультации

**Я — классный руководитель 5-го класса школы-интерната. На классное руководство назначена приказом директора школы. Полагается ли мне доплата за классное руководство с 1 января 2006 г. в соответствии с указом Президента? В РУО ответили, что нет, поскольку, кроме меня, с классом работают ещё 2 воспитателя.**

*Наталья Фёдоровна Селютина*

Школа-интернат не поименована в списке учреждений, на которые распространяется направляемое Правительством РФ вознаграждение за классное руководство. Однако принятые документы не отменяли действие тех актов, которые устанавливали до 1 января 2005 года сложившийся порядок оплаты данной работы. В ряде регионов, учреждений устанавливался либо фиксированный размер доплаты за эту работу, либо долевой (10–20% к ставке заработной платы).

Рекомендуем Вам обратиться за разъяснениями в орган управления, которому подотчётно ваше учреждение.

**Существуют ли нормативные документы, определяющие режим работы и рабочее время классного руководителя общеобразовательной школы?**

*Наталья Валентиновна Ченцова*

Режим работы классного руководителя определяется локальными актами образовательного учреждения, в котором Вы работаете. Если данная функция выполняется вместе с функцией учителя, то она относится к той части работы, которую не измеряют в часах, подобно учебной нагрузке (см., например, письмо Минобрнауки РФ и ФПРНО РФ АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году»).

Вспользуйтесь также письмом Минобрнауки РФ от 21.06.01 № 480/30-16 «О методических рекомендациях по организации деятельности классного руководителя в общеобразовательных учреждениях». В этом письме приводится, рассматривается случай, когда классному руководителю на воспитательную работу отводилось 4–10 часов педагогической нагрузки.

**Можно ли заставлять педагогов школ в обязательном порядке подписываться на областную газету, если они этого не желают? Можно ли за неисполнение подобного распоряжения местной власти лишить педагогов 100 рублей, так называемых корреспондентских выплат?**

*Н.Ю. Зотова*

Нет. Ни в одном нормативном акте федерального или регионального уровня нам такая обязанность

предусмотренного статьёй 142 в качестве меры самозащиты права работников на приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период задержки, изменения в статье 142 касаются только регулирования вопросов присутствия на рабочем месте и выхода на работу после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы, тогда как принципиальный вопрос о сохранении заработной платы остался нерешённым и по-прежнему отдан на откуп судебным органам.

Вместе с тем в статье 236 в соответствии с судебной практикой и разъяснениями законодательно закреплена обязанность работодателя выплачивать денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы и другие выплаты работнику независимо от наличия вины работодателя. Это означает, что при невыплате в установленные сроки заработной платы, в том числе за время отпуска, у работодателя, помимо обязанности выплатить заработную плату, возникает безусловная обязанность начислять и выплачивать денежную компенсацию.

Применительно к вопросам регулирования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров статьёй 410 в новой редакции предусмотрено, что собрание работников об участии в забастовке правомочно, если на нём присутствует не менее половины от общего числа работников (ранее — не менее двух третей от общего числа работников), а в случае объявления забастовки профессиональным союзом (объединением профсоюзов) примирительные процедуры в каждой организации, охваченной коллективным трудовым спором, не проводятся, что уже было апробировано при проведении Всероссийских забастовок работников образования, здравоохранения и культуры в 2005–2006 годах.

**О ситуации с предоставлением льгот по оплате жилого помещения и коммунальных услуг педагогическим работникам в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа)**

В субъектах Российской Федерации за последние 1–2 года приняты нормативные правовые акты по предоставлению мер социальной поддержки педагогическим работникам в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа), однако условия и порядок их предоставления порой существенно различаются по регионам. Принятые в ряде субъектов Российской Федерации нормативные правовые акты по этому вопросу, наряду с сохранением действовавших ранее условий и порядка предоставления льгот, предусматривают ограничения прав педагогических работников в этой сфере. Право педагогических работников на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением ограничивается в региональных нормативных правовых актах следующими условиями:



- замена натуральных льгот на денежную компенсацию (Ивановская — 330 рублей в месяц, Тамбовская — 1500 рублей в год, Вологодская — 400 рублей в месяц, Липецкая — 200 рублей в месяц, Воронежская — 215 рублей в месяц, Оренбургская — 120 рублей в месяц, Пермский край — 1740 рублей в год);
- льготы предоставляются только в пределах социальной нормы площади жилья, установленной в субъекте РФ (Республика Марий Эл, Ростовская, Читинская, Иркутская, Томская области и др.);
- при предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам **исключаются члены семьи** (Республика Дагестан, Республика Марий Эл, Тамбовская, Вологодская, Оренбургская области и др.);
- меры социальной поддержки **не предоставляются пенсионерам, за которыми сохраняется право на льготы** (Республика Дагестан, Астраханская область и др.);
- меры социальной поддержки предоставляются только работающим и проживающим в сельской местности педагогическим работникам, **исключая лиц, проживающих в городе, но работающих на селе** (Алтайский край и др.);
- меры социальной поддержки предоставляются работникам системы образования, проживающим только в сельской местности, **за исключением рабочих посёлков (посёлков городского типа)** (Астраханская, Оренбургская области);
- меры социальной поддержки предоставляются работникам, для которых работа является основным местом работы, и устанавливаются **требования к рабочему времени: работа в объёме не менее 0,75 ставки** (Республика Адыгея, Воронежская область, Оренбургская область, Алтайский край);
- меры социальной поддержки предоставляются **только работникам, имеющим постоянную регистрацию на территории субъекта РФ**, следовательно, гражданин, имеющий временную регистрацию, лишён этого права (Тамбовская область);
- меры социальной поддержки **устанавливаются только для педагогических работников государственных образовательных учреждений**, исключая муниципальные образовательные учреждения (Ставропольский край, Оренбургская область, Краснодарский край);
- при предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам предъявляются обязательные **требования к наличию высшего или среднего профессионального образования** (Нижегородская, Белгородская области);
- меры социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг гарантируются **лишь педагогическим работникам, проживающим в жилых помещениях, предоставленных по договору социального найма в государственном или муниципальном жилищном фонде** (Мурманская, Томская

не встречалась. Познакомьтесь с уставом и локальными актами Вашего образовательного учреждения. Все действия в отношении установленных компенсаций должны иметь юридическое оформление: приказ или распоряжение руководителя администрации субъекта. В случае конфликта о правомерности действий администрации региона рекомендуем обратиться в органы прокуратуры.

**Ребёнок учится в первом классе в начальной общеобразовательной школе, в так называемой школе полного дня, т.е. находится в школе с 8 до 18 часов. Для поступления в эту школу мы заплатили вступительный взнос в размере 15 000 руб., на деньги родителей был оборудован кабинет и т.д. Ежемесячно платим по 1800 руб. в виде взносов в попечительский совет школы за «продлёнку» и факультативы. Таких первых классов в школе пять по 20–22 человека. Малочисленность классов — одно из обещаний при поступлении. Теперь директор школы хочет расформировать наш класс, а детей «раскидать» по оставшимся. В каких случаях она имеет право это сделать, и может ли быть расформирован класс без согласия родителей (все, естественно, против)? Школа является государственной, в этом году она была преобразована в некоммерческое партнёрство.**

*Е. Ю. Голикова*

Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.96 в ст. 8 определяет некоммерческое партнёрство как некоммерческую организацию, основанную на членстве и учреждённую гражданами и (или) юридическими лицами для содействия её членам в осуществлении деятельности, направленной на достижение целей.

Партнёрство является собственником переданного ему имущества. При выходе из партнёрства или ликвидации партнёрства его члены имеют право получить часть имущества организации.

Образовательная деятельность некоммерческого партнёрства контролируется органами, выдававшими лицензию на образовательную деятельность. Деление на группы, формирование классов находится в компетенции образовательной организации и регламентируется её уставом и внутренними локальными актами.

Рекомендуем Вам ознакомиться с Уставом образовательной организации, в которой учится Ваш ребёнок, и в случае несогласия с действиями руководителя некоммерческого партнёрства обратиться в письменном виде в орган управления образованием, которому подотчётна данная образовательная организация.



## Юридические консультации

**Я работаю в системе дополнительного образования. Школа платная. В моей группе 20 человек. Все исправно платят, но посещают уроки не регулярно (болеют, готовятся к экзаменам в основной школе). Каждый день в школе проверки, детей считают по головам, выясняют и записывают причины отсутствия детей, пишут докладные. Как часто нас имеют право проверять? Если родители платят и дети не посещают уроки с их ведома, то вина ли это преподавателя? Имеем ли мы право отпустить детей с урока по запискам или заявлениям родителей? Сколько должно быть в группе детей, чтобы урок считался полноценным? Имеют ли право заставить преподавателей отрабатывать эти часы без оплаты?**

*Светлана Ивановна Шпиро*

Численность учебной группы, необходимая для занятий, определяется в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к учреждениям дополнительного образования детей» (внешкольные учреждения) СанПиН 2.4.4.1251-03. В зависимости от вида кружка и деятельности численность группы варьируется в пределах 8–45 чел.

Правила посещения занятий, а также отпуска с занятий учащихся по письмам родителей должно быть оговорено в Уставе учреждения.

**Имеют ли право дети учителей на получение коммунальных льгот?**

*Н.Л. Белова*

В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 06.05.03 № 52-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в закон РФ «Об основах федеральной жилищной политики и другие законодательные акты РФ в части совершенствования системы оплаты жилья и коммунальных услуг» размер, условия и порядок возмещения расходов на предоставление льгот по оплате жилья устанавливаются законодательными актами субъектов Российской Федерации и учитываются в межбюджетных отношениях. При этом субъект РФ должен был разработать такие документы к 1 января 2005 года, поскольку с 1 января 2005 года Закон РФ «О социальном развитии села», в котором предусматривались льготы по коммунальным услугам для педагогов и членов их семей, работавших в сельской местности и посёлках, утратил силу.

В «Отраслевом соглашении по учреждениям системы Министерства образования РФ на 2004–2006 годы» предусматривается определение на федеральном уровне порядка предоставления жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа).

[www.edu.ru](http://www.edu.ru)

области), тогда как федеральное законодательство предусматривает предоставление мер социальной поддержки независимо от формы собственности жилищного фонда.

Наряду с этим, по имеющейся в Центральном комитете профсоюз информации из территориальных организаций, в субъектах РФ, в которых неправомерно введена денежная компенсация взамен предоставления натуральных льгот, педагогические работники, проживающие в сельской местности, не обращаются за получением субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг.

Право педагогических работников на жилищно-коммунальные льготы на селе и посёлках городского типа (рабочих посёлках) устанавливается законами федерального уровня. Это один из вопросов социальной защиты населения, который находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Следовательно, **законодательство субъектов Российской Федерации по этому вопросу не должно противоречить федеральному законодательству и призвано обеспечивать единообразное применение федеральных правовых норм о порядке предоставления льгот по оплате жилищно-коммунальных услуг специалистам в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа)**. Иное означало бы нарушение конституционных норм о равенстве прав граждан (статья 19) и запрете издания законов, отменяющих или умаляющих права гражданина (статья 55).

Закон Российской Федерации «Об образовании» в пункте 5 статьи 55 предусматривает, что педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа), на первоочередное предоставление жилой площади. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательными актами субъектов Российской Федерации. Таким образом, **Закон РФ «Об образовании» не предусматривает никаких ограничений указанного права педагогических работников в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа), а педагогические работники в случае нарушения этого права могут в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обратиться в суд за его защитой.**

Расширяется судебная практика по обжалованию региональных нормативных правовых актов, устанавливающих ограничения по реализации права на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением.

Педагогические работники при правовой поддержке профсоюзных организаций, а также в ряде регионов и прокуратуры обжалуют в республиканских, краевых, областных



судах региональные законы и подзаконные нормативные правовые акты, которыми в отношении педагогических работников введена замена натуральных льгот денежной компенсацией, установлены нормы социальной площади жилья и нормативы потребления коммунальных услуг по отоплению и освещению; исключены педагогические работники, вышедшие на пенсию, из числа граждан, пользующихся льготами, и по другим вопросам.

Только на уровне Верховного суда РФ юристы правового отдела аппарата Центрального комитета профсоюза за период с июня 2005 г. по июнь 2006 г. представляли интересы педагогических работников и принимали участие в 8 судебных заседаниях, на которых рассматривались дела по обжалованию нормативных правовых актов Алтайского края, Кировской, Тверской, Сахалинской, Псковской, Владимирской, Архангельской областей, Республики Бурятия.

### **О фактах нарушения действующего порядка реорганизации и ликвидации образовательных учреждений**

В настоящее время на региональном и местном уровнях ускорился процесс ликвидации и реорганизации общеобразовательных учреждений в рамках общей политики реструктуризации и оптимизации школьной сети. В связи с этим считаем необходимым разъяснить некоторые принципиальные аспекты, связанные с действующим порядком реорганизации и ликвидации образовательных учреждений.

Процесс реорганизации образовательных учреждений, в том числе и муниципальных дошкольных учреждений, регулируется гражданским законодательством на федеральном уровне, Законом РФ «Об образовании», рядом специальных федеральных законов и нормативных правовых актов, а также законодательством субъектов РФ и нор-

мативно-правовыми актами органов местного самоуправления. Исходя из общих положений гражданского законодательства, реорганизация и ликвидация образовательного учреждения осуществляется по решению его учредителя. Однако в соответствии с частью 3 статьи 120 Гражданского кодекса РФ особенности правового положения отдельных видов учреждений могут определяться другими законами или иными правовыми актами. Такие особенности в отношении правового статуса образовательных учреждений, их ликвидации или реорганизации установлены в Законе РФ «Об образовании» и в Федеральном законе «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации» от 24 июля 1998 года № 124-ФЗ.

В соответствии со ст. 34 Закона РФ «Об образовании» **порядок реорганизации** федеральных государственных образовательных учреждений устанавливается Правительством Российской Федерации, государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, — органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, муниципальных образовательных учреждений — органом местного самоуправления.

Таким образом, любая реорганизация образовательных учреждений должна проводиться в строгом соответствии **со специальным порядком**, установленным соответствующим органом власти, в чьём ведении находится то или иное образовательное учреждение.

**Ликвидация** образовательного учреждения может осуществляться только:

- в соответствии с законодательством Российской Федерации в установленном Правительством Российской Федерации порядке для федеральных государственных образовательных учреждений; органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации — для государственных образовательных учреждений, находящихся



в ведении субъекта Российской Федерации органами местного самоуправления — для муниципальных образовательных учреждений;

- по решению суда в случае деятельности без надлежащей лицензии либо деятельности, запрещённой законом, либо — не соответствующей его уставным целям.

**Ликвидация сельского дошкольного образовательного или общеобразовательного учреждения допускается только с согласия схода жителей населённых пунктов, обслуживаемых данным учреждением.**

Кроме того, в соответствии с Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка в Российской Федерации» принятие федеральным органом исполнительной власти, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органом местного самоуправления решения о реконструкции, модернизации, об изменении назначения или о ликвидации объекта социальной инфраструктуры для детей, являющегося государственной и (или) муниципальной собственностью, не допускается без предварительной экспертной оценки уполномоченным органом исполнительной власти, органом местного самоуправления последствий принятого решения для обеспечения жизнедеятельности, образования, воспитания, развития, отдыха и оздоровления детей, для оказания им медицинской, лечебно-профилактической помощи, для социального обслуживания. В случае отсутствия экспертной оценки такое решение признаётся недействительным с момента его вынесения.

В соответствии с пунктом 82 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённого постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196, ликвидация

общеобразовательного учреждения осуществляется, как правило, по окончании учебного года, а учредитель берёт на себя **ответственность за перевод обучающихся в другие общеобразовательные учреждения по согласованию с их родителями (законными представителями)**.

Обращаем внимание, что Федеральный закон «О сохранении статуса государственных и муниципальных образовательных учреждений и моратории на их приватизацию» **утратил силу в 2004 году** в связи с принятием Федерального закона № 122-ФЗ.

В случае нарушения учредителем установленного законодательством порядка реорганизации и ликвидации образовательных учреждений коллектив, родительский комитет, администрация, профсоюзный орган, отдельные родители учащихся общеобразовательной школы вправе обратиться в суд общей юрисдикции по месту нахождения общеобразовательного учреждения с заявлением о признании решения учредителя незаконным и недействительным с момента его издания как нарушающего действующий порядок реорганизации или ликвидации образовательных учреждений, социальные и трудовые права педагогических работников, ребёнка и его родителей.

Кроме того, администрация образовательного учреждения как юридическое лицо в порядке арбитражного судопроизводства вправе подать аналогичное заявление в арбитражный суд с требованием признать незаконными действия и решения учредителя. Также у администрации образовательного учреждения, профсоюзного органа, педагогических работников и родителей обучающихся есть право обратиться в органы прокуратуры за защитой своих прав при ликвидации, реорганизации образовательного учреждения. **НО**