



На вопросы отвечает **Сергей Борисович Хмельков**,
заведующий правовым отделом аппарата Профсоюза
работников народного образования и науки РФ
e-mail: khmelkov@gmail.com

? Если на день истечения срока срочного трудового договора женщина представляет работодателю справку о беременности, может ли работодатель прекратить с ней срочный трудовой договор или должен продлить его действие?

Недавно в трудовом законодательстве произошли изменения. Так, Федеральным законом от 29.06.2015 № 201-ФЗ внесены изменения в статьи 84.1 и 261 Трудового кодекса РФ, которые предусматривают, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам — до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания бере-

менности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

? Установлена ли в настоящее время предельная наполняемость в группе детского сада. Должны ли производить доплату воспитателю за переполненность групп (35–37 детей) в группе детского сада?

В настоящее время не установлено предельной наполняемости групп. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 № 26 (с изм. от 04.04.2014) были утверждены СанПиН 2.4.1.3049–13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций». Решением Верховного Суда РФ от 04.04.2014 № АКПИ14–281 пункт 1.9 указанных СанПин признан недействующим в части, определяющей установленные в этом пункте нормативы, исходя из площади (группо-

вой) игровой комнаты на одного ребёнка, фактически находящегося в группе.

Таким образом, в настоящее время невозможно сослаться на какой-либо нормативный акт, устанавливающий предельную наполняемость, относительно которой можно говорить о превышении наполняемости групп и требовать установления соответствующей доплаты.

? Разъясните, сколько времени должна храниться трудовая книжка работника, не полученная им при увольнении. Уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправку её по почте, было направлено заказным письмом на следующий день после увольнения в соответствии со статьёй 62 Трудового кодекса РФ. Прошёл уже год, а работник так и не явился за своей трудовой книжкой.

Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 «О трудовых книжках» (с изменениями от 6 февраля 2004 г.) утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

Консультации

В пункте 43 указанных Правил установлено, что трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся в течение двух лет в кадровой службе организации отдельно от остальных трудовых книжек. По истечении указанного срока невостребованные трудовые книжки хранятся в архиве организации в течение 50 лет, а затем подлежат уничтожению в установленном порядке.

? Вправе ли образовательная организация отчислить учащегося за неуспеваемость сразу после не пройденной им аттестации?

В письме Минобрнауки России от 15.09.2015 № АК-2655/05 «По вопросу об отчислении учащихся» разъяснено, что образовательная организация не вправе отчислить учащегося за неуспеваемость сразу после не пройденной им аттестации. Согласно разъяснениям Минобрнауки России, такому учащемуся должна быть предоставлена возможность пройти промежуточную аттестацию по соответствующему учебному предмету не более двух раз в пределах одного года с момента образования академической задолженности. В этот период не включаются время болезни учащегося, нахождение в академическом отпуске или отпуске по беременности и родам. Сроки прохождения учащимся промежуточной аттестации определяются организацией. Возможность пройти промежуточную аттестацию не более двух раз предоставляется учащемуся, который уже имеет акаде-

мическую задолженность. Если повторная промежуточная аттестация в целях ликвидации академической задолженности проводится во второй раз, для её проведения образовательная организация обязана создать комиссию. Если на момент окончания курса учащийся не прошёл промежуточную аттестацию по уважительным причинам либо на этот момент имеет неликвидированную академическую задолженность и не истекли установленные организацией сроки повторной промежуточной аттестации, учащийся переводится на следующий курс условно.

Таким образом, учащийся может быть отчислен за неуспеваемость только в случае, когда соблюдены следующие условия:

- учащийся имеет неликвидированную академическую задолженность;
- организацией были дважды установлены сроки для прохождения повторной промежуточной аттестации;
- учащийся не ликвидировал академическую задолженность в установленные сроки.

Взимание платы с учащихся за прохождение промежуточной аттестации не допускается.

? Как следует проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения ответственности занимаемой должности в случае, когда замещение их должностей осуществляется в разных должностях по совместительству в той же или иной организации, а также путём совмещения должностей наряду с работой в той же организации, определённой трудовым договором?

В Разъяснениях по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, содержащихся в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 03.12.2014 № 08–1933/505 указано, что если педагогический работник наряду с работой, определённой трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учётом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

Если педагогическая работа осуществляется у разных работодателей, то есть на условиях совместительства, то аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационными комиссиями соответствующих организаций на общих основаниях, предусмотренных Порядком аттестации. **НО**