

## Управление образованием в вопросах и ответах

Ниже представлены вопросы и ответы из книги *А.Б. Вифлеемский, О.В. Чиркина «Справочник руководителя образовательного учреждения»*. Распространяется по подписке. Индексы в каталоге агентства «Роспечать» 81 343, 81 349, 47 233, 47 259.

### Что такое трудовой договор и каковы его виды?

Трудовые отношения работника и администрации регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить законодательству РФ о труде.

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор оформляется в двух экземплярах, которые подписываются работником и руководителем учреждения. Один хранится у работника, другой — у администрации. Оба экземпляра имеют одинаковую юридическую силу, которую приобретает трудовой договор сразу после подписания. Изменение или дополнение в него может быть внесено только по соглашению сторон. На основе трудового договора в трёхдневный срок издаётся приказ руководителя учреждения о назначении работника на должность.

Трудовые договоры могут заключаться на неопределённый либо определённый срок, но не более чем на пять лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### Каков предел учебной нагрузки педагога?

Минимального объёма педагогической работы, которая подлежит зачёту в педстаж для исчисления заработной платы по основному месту работы, не установлено. В то же время у ряда категорий педагогических работников имеется нижний предел нагрузки для исчисления педагогического стажа, дающего право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, который соответствует норме часов за ставку.

Для зачёта в педстаж времени педагогической работы по совместительству необходимо, чтобы её объём в учебном году составлял не менее 180 часов, при этом учитываются только те месяцы, в которые эта работа выполнялась.

Верхний предел учебной нагрузки учителя в одной школе согласно п. 6 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» может устанавливаться типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида. Типовым положением так называемого верхнего предела учебной нагрузки не установлено. Согласно п. 66 указанного положения объём учебной нагрузки (объём педагогической работы) устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении.

Так как объём учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре (контракте), то работник при заключении письменного договора принимает на себя обязательства работать с такой учебной нагрузкой, а администрация обязана обеспечивать учителю предусмотренный объём работы. Объём учебной нагрузки в дальнейшем может быть изменён сторонами (с со-

гласия работника и администрации), что должно найти отражение в договоре.

Объём учебной нагрузки может быть изменён только с письменного согласия работника. Установленный в начале года объём нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года и на следующий год по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам либо сокращения количества классов.

## **Чем отличается работа на условиях совмещения от работы по совместительству?**

Условия работы и оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемых работ определены ст. 151 Трудового кодекса РФ и Постановлением Совета Министров СССР № 1145 от 04.12.1981 г. «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)». При этом:

— совмещение профессий (должностей) есть выполнение работы по разным должностям (профессиям) с разными наименованиями, в том числе относящимся к разным категориям (служащие или рабочие) без занятия штатной должности;

— расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ — это выполнение работы по одной и той же должности с увеличением её объёма или зон обслуживания.

Порядок работы по совместительству регулируется главой 44 Трудового кодекса.

Согласно статье 423 ТК РФ до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с Трудовым кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные акты бывшего Союза ССР применяются постольку, поскольку они не противоречат Трудовому кодексу. Поэтому до издания соответствующего Постановления Правительства РФ в части регулирования работы по совместительству педагогических работников сохраняют силу в части, не противоречащей Трудовому кодексу, Постановление Совета Министров СССР № 1111 от 22.09.1988 г. «О работе по совместительству» и Положение об условиях работы по совместительству, утверждённое Постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС № 81/604-К-3/6-84 от 09.03.1989 г.

## **В чём состоят особенности трудового договора с руководителем?**

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются трудовым договором, учредительными документами организации, федеральными законами и иными нормативными актами.

Порядок и условия приёма на работу руководителя образовательного учреждения установлены в п. 4 ст. 35 Закона «Об образовании», где определены шесть вариантов.

Порядок оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера в соответствии с требованиями ст. 145 Трудового кодекса определяется органом государственной власти или органами местного самоуправления в зависимости от уровня финансирования конкретного образовательного учреждения.

К особенностям трудового договора руководителя необходимо отнести:

— основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с принятием необоснованного решения руководителем, повлёкшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; в связи с однократным, грубым нарушением руководителем своих трудовых обязанностей;

— включение в трудовой договор дополнительных оснований для его расторжения, не предусмотренных трудовым законодательством;

- дополнительные основания досрочного расторжения трудового договора по инициативе работодателя или уполномоченных органов (ст. 278, 279 Трудового кодекса РФ);
- порядок досрочного расторжения трудового договора по инициативе самого руководителя (ст. 280 Трудового кодекса РФ);
- работа руководителя по совместительству;
- материальная ответственность руководителя за прямой действительный ущерб, причинённый организации.

## **Какие виды педагогической деятельности не являются совместительством?**

Перечень работ, которые не считаются совместительством, определён в приложении к Положению об условиях работы по совместительству, утверждённому постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и Секретариата ВЦСПС № 81/604-К-3/6-84 от 09.03.1989 г.

Не считается совместительством преподавательская работа в объёме до 240 часов в год:

- руководителей и специалистов органов управления образованием, учебно-методических и методических кабинетов (центров);
- преподавателей, воспитателей, учителей, других работников образовательного учреждения в другом образовательном учреждении.

Также не является совместительством работа, перечисленная в п. 8 приложения, если она осуществлялась в том же образовательном учреждении помимо основной, но без занятия штатной должности:

- выполнение преподавателями учреждений начального и среднего профессионального образования, учителями школ работы по заведованию кабинетами, лабораториями, отделениями;

- педагогическая работа руководящих и других работников образовательных учреждений (например, работа в качестве мастеров, преподавателей, педагогов дополнительного образования, замещение отсутствующих по болезни и другим причинам воспитателей, проверка письменных работ, классное руководство и другая работа, не требующая занятия штатной должности или за которую предусмотрена доплата в рублях или процентах);

- руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой учащихся.

Работа учителей и других педагогических работников в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы учебной нагрузки также не является совместительством, в том числе педагогическая работа и работа по руководству кружками в том же учебном заведении, дошкольном, внешкольном или другом детском учреждении. Например, работа учителей в качестве воспитателей, педагогов дополнительного образования; работа воспитателей в качестве учителей, работа воспитателей более чем на одну ставку и т.д.

## **Каковы условия заключения трудового договора с руководителем?**

В соответствии с требованиями ст. 59 Трудового кодекса РФ с руководителями, заместителями руководителей и главным бухгалтером организаций независимо от организационно-правовой формы и форм собственности может заключаться срочный трудовой договор. В соответствии с требованиями ст. 275 Трудового кодекса трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

Нормативно-правовые документы могут устанавливать процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации. Так, п. 3 ст. 35 Закона «Об образовании» устанавливает прохождение соответствующей аттестации руководителем об-

разовательного учреждения перед назначением на должность.

## **Условия работы и оплаты труда при совместительстве**

При совместительстве:

- другая оплачиваемая работа выполняется на условиях трудового договора и может проходить по месту основной работы или на другом предприятии, в учреждении, организации в свободное от основной работы время;

- общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать 16 часов. Работа по совместительству осуществляется по утверждённому администрацией образовательного учреждения графику;

- оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объём работ. Доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты устанавливаются на общих основаниях;

- одновременно с ежегодным отпуском по основной должности предоставляется оплачиваемый отпуск по должности, работа в которой ведётся по совместительству. Если работа по совместительству выполняется в том же образовательном учреждении, а продолжительность отпуска по разным должностям разная, то заработная плата за время отпуска исчисляется из среднего заработка отдельно по каждой должности;

- исчисление пенсий производится из заработка, получаемого как по основной работе, так и за работу по совместительству;

- оплата пособия по государственному социальному страхованию не производится (кроме педагогических работников, для которых установлен особый порядок исчисления пособия по государственному социальному страхованию за работу в двух или нескольких образовательных учреждениях).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемых работ:

- дополнительная оплачиваемая работа выполняется на одном и том же предприятии, в учреждении, организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором;

- выполнение дополнительной работы осуществляется в основное рабочее время;

- устанавливаются доплаты в процентах от ставки (оклада) по основной должности (в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного по вакантной должности). Конкретный размер доплаты устанавливается администрацией учреждения по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы;

- заработная плата за время ежегодного отпуска по основной работе исчисляется из среднего заработка с учётом оплаты за дополнительную работу;

- исчисление пенсий производится из заработка, получаемого по основной работе с учётом оплаты за дополнительную работу;

- оплата пособия по государственному социальному страхованию производится из заработка, получаемого по основной работе с учётом оплаты за дополнительную работу.

## **Какие установлены дополнительные основания для увольнения педагогических работников?**

Статьёй 336 Трудового кодекса установлены дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения, учиты-

вающие специфику педагогической деятельности:

— повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

— применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

— достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

Указанные нормы перенесены из законодательства об образовании.

Для увольнения педагогического работника на основании п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ педагогический работник в течение года должен как минимум два раза грубо нарушить устав образовательного учреждения. Начало срока в один год начинает идти со дня совершения первого грубого нарушения устава. При этом за первое нарушение к работнику должно быть применено дисциплинарное взыскание по ст. 192 ТК РФ.

Следует отметить, что перечня грубых нарушений устава не установлено. Поэтому определение грубого нарушения и отнесение к ним определённых случаев должно быть определено в уставе образовательного учреждения. Кроме того, необходимо наличие вины работника в этом нарушении.

Увольнение согласно п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ осуществляется при установлении следующих фактов действий педагогического работника:

— однократное применение к обучающемуся, воспитаннику методов физического насилия (применения физической силы, принудительного физического воздействия, в том числе и преднамеренное нанесение физических повреждений);

— однократное применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (воздействию на обучающегося, причиняющем ему душевное страдание, проявляемое в форме угроз в его адрес предъявлении к нему чрезмерных требований, не соответствующих возрасту, оскорблении и унижению достоинства, систематической необоснованной критике ребёнка, выводящей его из состояния душевного равновесия, демонстративном негативном отношении к обучающемуся, запугивании ребёнка и др.).

Кроме того, следует помнить, что согласно п. 8 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Увольнение согласно п. 3 ст. 336 ТК РФ осуществляется автоматически при достижении соответствующего возраста в случае отсутствия решения учредителя или ректора вуза о продлении срока пребывания в должности соответственно для ректора, проректоров и деканов, руководителей филиалов (институтов).

**На вопросы отвечает Любовь Погребняк — кандидат педагогических наук, юрист, член-корреспондент Международной академии наук педагогического образования**

## **Кто принимает на работу учителя?**

Трудовые отношения на территории Российской Федерации регулируются Трудовым кодексом РФ, принятым 30.12.2001 г. (№ 197-ФЗ), Законом РФ «Об образовании» и другими правовыми актами.

В соответствии со статьёй 56 Закона РФ «Об образовании» работодателем для работника образовательного учреждения является само учреждение. Исключение составляет назначение на должность руководителя школы. В соответствии с требованиями ст. 35 Закона РФ «Об образовании» директор муниципального образовательного учреждения назначается решением органа местного самоуправления.

В соответствии со ст. 56 п. 1; 12 п. 2; 32 п. 2(4) Закона РФ «Об образовании» образовательное учреждение является юридическим лицом, осуществляет «подбор, приём на работу и

расстановку кадров», то есть оно выступает «работодателем» для всех работников данного образовательного учреждения.

### **В связи с выходом на пенсию работодатель предложил работнику оформить срочный договор. Имеет ли он на это право?**

Да, в соответствии со ст. 59 п. 12 ТК РФ срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника с пенсионерами по возрасту.

### **С какими документами обязаны ознакомить работника при приёме на работу?**

Образовательное учреждение обязано ознакомить поступающего на работу педагога со следующими документами:

- Устав;
- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностные инструкции;
- Приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- Другие локальные акты, принятые в данном образовательном учреждении.

Работник письменно подтверждает, что с данными документами он ознакомлен.

### **Может ли директор уволить учителя по собственному желанию, если он написал заявление о переводе в другую школу?**

Директор школы имеет право отказать в увольнении в порядке перевода, однако при этом он не может уволить работника по собственному желанию до получения соответствующего заявления.

### **Можно ли взыскать с работника при его увольнении излишне выплаченную заработную плату?**

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, из причитающейся ему заработной платы производится удержание за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ).

Удержание не производится при увольнении работника в связи с:

- ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (п. 1.2. ст. 81 ТК РФ);
- состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением (подп. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ст. 81 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную военную службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ).

## Что препятствует занятию педагогической деятельностью в образовательных учреждениях?

К педагогической деятельности в образовательных учреждениях не допускаются лица:

### 1. Имеющие следующие заболевания:

- хронические и затяжные психические расстройства с тяжёлыми, стойкими или часто повторяющимися болезненными проявлениями (в том числе хронический алкоголизм, наркомания и токсикомания (в каждом случае рассматривается индивидуально));
- выраженные дефекты речи и заикание в тяжёлой форме;
- острые и хронические заразные заболевания, в том числе туберкулёз (открытая форма) и сифилис (на период лечения);
- выраженные расстройства функции органов зрения и слуха (кроме специальных образовательных учреждений);
- хронические заболевания глотки и гортани (в каждом случае рассматриваются индивидуально).

### 2. Имеющие судимость за совершение общественно опасного деяния, предусмотренного Уголовным кодексом РФ:

- убийство;
- убийство матерью новорождённого ребёнка;
- доведение до самоубийства;
- умышленное причинение тяжёлого вреда здоровью;
- заражение венерической болезнью, ВИЧ-инфекцией;
- изнасилование;
- половое сношение и иные действия сексуального характера с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста;
- вовлечение несовершеннолетнего в совершение преступления;
- разглашение тайны усыновления (удочерения);
- терроризм;
- захват заложников;
- организация незаконного вооружённого формирования или участие в нём;
- бандитизм;
- организация преступного сообщества (преступной организации);
- угон судна воздушного или водного транспорта либо железнодорожного подвижного состава;
- незаконное изготовление, приобретение, хранение, перевозка, пересылка либо сбыт наркотических средств или психотропных веществ;
- незаконное культивирование запрещённых к возделыванию растений, содержащих наркотические вещества;
- организация либо содержание притонов для потребления наркотических средств или психотропных веществ;
- вовлечение в занятие проституцией;
- жестокое обращение с животными;
- государственная измена;
- диверсия;
- служебный подлог.

При приёме на педагогическую работу в образовательное учреждение администрация обязана потребовать от поступающего медицинское освидетельствование об отсутствии медицинских противопоказаний, препятствующих работе в образовательном учреждении.

Сведения о наличии судимости, препятствующей занятию педагогической деятельностью в образовательном учреждении, предоставляются органами внутренних дел по запросам образовательных учреждений в порядке, определяемом законом.

Статья 10 Закона РСФСР «О милиции» гласит: выдавать по запросам образовательных

учреждений справки об имеющейся у лиц, поступающих на педагогическую работу в эти учреждения, судимости, препятствующей занятию педагогической деятельностью в образовательном учреждении, за преступления, перечень которых выше изложен.

Если работник при поступлении скрыл или совершил подлог документов, с ним, согласно п. 11 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор расторгается по инициативе работодателя.

## **Могут ли уволить длительно болеющего учителя?**

До 1 февраля 2002 года администрация имела право уволить учителя, имеющего временную нетрудоспособность более четырёх месяцев подряд, если законодательством не установлен более длительный срок при данном заболевании (п. 5 ст. 33 КЗоТ РФ) и невозможна замена данного специалиста другими работниками, это было возможно при условии, что замена работника (исполнение его обязанностей) силами самого учреждения была невозможна и невозможность его замены внутри учреждения нарушала нормальную деятельность (функционирование) данного учреждения.

В действующем с 1 февраля 2002 года Трудовом кодексе содержится ст. 81 — «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя», в соответствии с которой трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 81 подп. «а» п. 3 ТК РФ).

Порядок оформления такого медицинского заключения и длительность заболевания в настоящее время не определены.

## **По закону госслужащий может заниматься оплачиваемой педагогической и научной деятельностью. Однако руководитель учреждения запретил это в рабочее время. Каков же порядок реализации госслужащим права на дополнительно оплачиваемую педагогическую деятельность?**

Действительно, в соответствии с пп. 1 п. 1 ст. 11 Федерального Закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ госслужащий может заниматься другой оплачиваемой педагогической деятельностью. Но законодательство о государственной службе не содержит норм, обязывающих соответствующих руководителей обеспечивать реализацию этого права, тем более в рабочее время, когда госслужащему следует выполнять свои должностные обязанности.

Право предоставлено ему, а поиски возможности для реализации не могут быть возложены на администрацию.

## **Могут ли работать в одной школе близкие родственники?**

Вступивший в силу с 1 февраля 2002 года Трудовой кодекс РФ не содержит указанных ограничений.

## **Сотрудник принят на работу в образовательное учреждение с испытательным сроком 3 месяца. Однако в течение этого времени сотрудник 10 дней находился на больничном. Может ли**

## **администрация школы предложить продлить ему испытательный срок на время болезни?**

В Трудовом кодексе РФ не указано на возможность продления испытательного срока по инициативе администрации, но статья 70 Трудового кодекса РФ определяет, что в срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Таким образом, испытательный срок работника, который находился на больничном, автоматически продлевается на это время.

## **В каких случаях учителя могут отстранить от работы?**

Администрация образовательного учреждения в соответствии со ст. 76 ТК РФ обязана не допустить до работы работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 2) не прошедшего в установленном порядке обучения или проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- 4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Также работник не допускается до работы по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работник отстраняется от работы на весь период до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В этот период заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Однако если работник не прошёл обязательный периодический медосмотр, обучение по охране труда не по своей вине и отстранён от работы, ему производится оплата за всё время отстранения от работы как за простой.

## **Обязан ли классный руководитель водить учащихся на экскурсии и в походы?**

В соответствии со ст. 55 Закона РФ «Об образовании» форму и методику проведения внеклассной воспитательной работы классный руководитель выбирает самостоятельно.

## **В связи с тем, что один учитель заболел, администрация школы, не спросив согласия другого учителя, поставила в его расписание дополнительные уроки. Из-за этого недельная нормативная отработка учителя, составляющая 18 часов, значительно выросла. Правомерны ли действия администрации?**

Схема оплаты труда учителя складывается из постоянной составляющей (оклада), которая назначается учителю одновременно с минимально возможной нагрузкой и переменной составляющей, которая зависит от реальной нагрузки преподавателя и включает в себя оплату дополнительных, сверхнормативных часов преподавания. Переменная часть рассчитывается

пропорционально дополнительным нагрузочным часам и зависит от квалификации преподавателя, его стажа и других индивидуальных характеристик.

В силу производственной необходимости, которая обуславливается спецификой работы в образовательном учреждении, работодатель вправе потребовать от учителя выполнения дополнительной по сравнению с регламентированной работы, например, при заболевании кого-то из преподавателей и возникновении необходимости его замены.

Преподаватель, заменяющий заболевшего коллегу, должен получать дополнительную оплату за свой труд.

## **Может ли руководитель образовательного учреждения заставить учителя преподавать предмет по определённому учебнику?**

В соответствии с п. 4 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» учитель имеет право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся. Поэтому администрация не вправе требовать от учителя преподавания по определённому учебнику.

## **Работника приняли на работу с испытательным сроком. За три дня до окончания испытательного срока администрация известила его о том, что он не прошёл испытания, и предложила ему написать заявление по собственному желанию. Правомерны ли действия администрации?**

Если при найме на работу работник согласился на установление испытательного срока (а это возможно лишь по соглашению сторон — работника и работодателя), то администрация вправе уволить работника до истечения срока испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание, по ст. 71 Трудового кодекса РФ, с записью в трудовой книжке, свидетельствующей, что работник «не выдержал испытания».

Такая запись в трудовой книжке, безусловно, не будет способствовать работнику в дальнейшей его карьере, поэтому в большинстве случаев администрация даёт возможность уволиться «по собственному желанию». Но если работник отказался писать заявление об увольнении по собственному желанию (а это право работника) и его уволили как не выдержавшего испытание, то такое освобождение от работы можно обжаловать в суде. Это право также закреплено в статье 71 Трудового кодекса РФ.

## **В каких случаях испытание при приёме на работу не может устанавливаться?**

В соответствии с нормами статьи 70 Трудового кодекса РФ испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными факультативными законами и коллективным договором.

## **На какие льготы может рассчитывать педагог при увольнении по сокращению штата или должности?**

При увольнении по сокращению численности или штата работников педагог вправе рассчитывать:

- на выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка;
- на сохранение за педагогом заработной платы на период трудоустройства, но не больше двух месяцев со дня увольнения;
- по решению службы занятости — на сохранение заработной платы на период трудоустройства **и в течение третьего месяца** со дня увольнения при условии, что педагог заблаговременно (в двухнедельный срок) обратился в службу занятости и не будет трудоустроен;
- за работниками, уволенными по сокращению численности или штата, либо в связи с ликвидацией предприятия, учреждения сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе после увольнения не превышает трёх месяцев.

## **Работаю по совместительству в образовательном учреждении. В настоящее время в связи с сокращением штата предстоит увольнение. Могу ли я рассчитывать на выходное пособие?**

Трудовое законодательство в той части, где предусмотрена выплата выходного пособия в связи с увольнением по сокращению численности или штата работников, не содержит исключений для какой-либо категории. Отсюда следует, что, если по этому основанию увольняют совместителя, то выходное пособие выплачивается ему на общих основаниях. Что же касается среднего заработка на период трудоустройства, то он совместителям не сохраняется, поскольку, в отличие от других работников, тот остаётся трудоустроенным по месту своей основной работы.

## **Учитель-беженец. Какие он имеет права в плане трудоустройства?**

В соответствии с Законом РФ «О беженцах» лицо, признанное таковым, имеет право на трудоустройство наравне с гражданами РФ, а также на содействие в направлении на профессиональное обучение. Беженцы и вынужденные переселенцы могут обращаться в службы занятости за помощью в поиске работы. Для этого необходимо предоставить паспорт или документ, его заменяющий, удостоверение беженца или вынужденного переселенца, выданное территориальной миграционной службой, трудовую книжку, диплом о среднем или высшем образовании, свидетельство о получении профессии.

## **Могут ли уволить работника, обучающегося заочно в вузе, в связи с сокращением численности или штата работников организации?**

В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право остаться на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдаётся:

- семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Следовательно, каких-либо ограничений при увольнении работника, обучающегося заочно в вузе, законодательством не установлено. Однако при сокращении численности или штата работников работодатель обязан учесть преимущественное право, закреплённое в ст. 179 ТК РФ и в коллективном договоре.

## **Существует ли законодательное определение малокомплектной школы?**

В действующем законодательстве РФ используется термин «малокомплектная школа», в частности в Законе РФ «О социальном развитии села» от 21.12.1990 г. № 438-1 и в Законе РФ «Об образовании». Однако законодательное определение данному термину не даётся.

В статистической отчётности малокомплектными считаются начальные школы с численностью до 20 человек, основные — с численностью менее 100 человек и средние — с числом учащихся менее 200 человек.