

## **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.

## **Считается ли вакантной должность работника, который находится в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, учебном отпуске или отсутствует на работе по болезни и другим**

## **причинам, если эта работа никем не выполняется? Могут ли должности отсутствующих работников быть сокращены?**

Вакантной должностью (вакантными часами учебной нагрузки) считается должность, которая никем не занята, или объём учебной нагрузки», который никем не выполняется.

Работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, учебном отпуске или отсутствуют на работе по болезни и другим причинам, продолжают состоять с учреждением в трудовых отношениях и считаются временно отсутствующими. В указанные периоды за работниками сохраняются место работы, должность (объём учебной нагрузки).

## **Имеет ли право руководитель предприятия перевести работника на неполную рабочую неделю с меньшей оплатой труда из-за снижения объёма производства?**

На основании ст. 73 ТК РФ по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определённых условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении человеком работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен на предложение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность и нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и здоровья.

При отсутствии такой работы, а также в случае отказа работника от предлагаемой работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.