

# РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Жанна Осипцова,**

секретарь ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ, заведующая правовым отделом

**Вера Понкратова,**

эксперт отдела по вопросам общего образования

- сокращение численности или штата
- нормы права
- законность увольнения
- штатное расписание
- процедура сокращения
- согласование с профсоюзом

## Правовые основания

В ряде случаев в школе возникают объективные основания для сокращения численности или штата работников, которое должно быть проведено с соблюдением требований трудового законодательства и с учётом особенностей деятельности школы.

*Нормативно-правовую основу этих мероприятий составляют Трудовой кодекс РФ, федеральные законы; законы субъектов РФ, нормативные правовые акты федерального и регионального уровней, акты социального партнёрства (соглашения разных уровней и видов, коллективные договоры), локальные нормативные акты.*

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) предусматривает возможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников — пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Причинами увольнения работников образования, в том числе педагогических работников, могут быть: ис-

ключение из штатного расписания некоторых должностей; сокращение численности работников; уменьшение количества классов-комплектов, групп; изменение количества часов по предмету из-за изменения учебного плана, учебных программ; сокращение финансирования школы и т.п. Например, в штатном расписании предусмотрена должность лаборанта, которую занимают четыре человека (должностные обязанности одинаковые, но работа ведётся в разных учебных кабинетах), т.е. предусмотрены четыре штатные единицы по одному наименованию должности.

Если сокращается должность, то все четыре человека увольняются по сокращению штата; если сокращается численность, например до двух человек, то должность лаборанта в штатном расписании остаётся, а численность работников, её занимающих, сокращается до двух человек.

Однако независимо от того, что понятия «сокращение численности» и «сокращение штата» работников несколько отличаются по своему содержанию, правовые последствия и порядок увольнения при этом одинаковые.

Расторжению трудового договора по этому основанию должен предшествовать ряд действий, в целом составляющих опреде-

лённую процедуру увольнения, которая установлена трудовым законодательством.

Необходимые дополнительные разъяснения по этому вопросу исходя из судебной практики содержатся в *постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63.*

Нарушение работодателем установленной законом процедуры увольнения работника по сокращению численности или штата может повлечь признание увольнения в судебном порядке незаконным и необоснованным, восстановление работника на прежней работе, выплату ему среднего заработка за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда, а также юридическую ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.

#### **Действия работодателя при сокращении численности или штата работников образования**

Сокращение численности или штата может проводиться как путём сокращения работников, занимающих штатные должности (равно как и сокращения числа работников, не предусмотренных непосредственно в штатном расписании, например, учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей), так и путём ликвидации вакантных ставок штатных должностей. Одним из обязательных условий законности увольнения по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ — реальное сокращение численности или штата работников.

**1. Принятие решения о сокращении численности или штата работников, являющееся основанием для внесения соответствующих изменений в штатное расписание школы** (в равной мере и в число работников). Новое штатное расписание или изменения в действующее штатное расписание должны предусматривать реальное сокращение численности или штата работников, т.е. вместо сокращаемой должности недопустимо одновременно вводить в штатное расписание новую аналогичную должность, на которую принимается другой работник.

При этом следует иметь в виду, что согласно пункту 9 части 2 статьи 32 Закона РФ «Об образовании» школы самостоятельно устанавливают структуру управления деятельностью, штатное расписание и распределяют должностные обязанности.

Количество штатных единиц управленческого и технического персонала школ, как правило, зависит от количества классов, групп и других условий, тогда как число учителей, преподавателей учебных предметов и специальностей определяется, прежде всего, исходя из количества часов по учебным планам и учебным программам, а также верхнего предела учебной нагрузки.

Законодательством РФ для учителей не установлен предельный объём учебной нагрузки.

В соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении (утверждено постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. № 196, с последующими изменениями и дополнениями) объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной школе.

Необходимо, кроме того, учитывать, что при одном и том же объёме учебной нагрузки по учебному плану и учебным программам количественный состав учителей может быть различным: при учебной нагрузке у каждого учителя и преподавателя в пределах или менее установленной нормы часов за ставку заработной платы, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных

учреждений», в школе их численность будет больше, чем в случаях, когда учебная нагрузка учителей и преподавателей превышает норму, установленную за ставку заработной платы.

При сохранении общего объёма учебной нагрузки либо при его незначительном уменьшении, приводящем, в свою очередь, к уменьшению учебной нагрузки учителей, сокращение их численности или перераспределение учебной нагрузки между другими учителями нельзя считать правомерным, поскольку в соответствии с пунктом 66 Типового положения учителя (с их письменного согласия) имеют право работать с учебной нагрузкой менее установленной нормы часов за ставку заработной платы.

Таким образом, увольнение одного работника и приём на его место другого, ранее не работавшего в школе, рассматривается как отсутствие фактического сокращения и является основанием для восстановления ранее уволенного работника.

Кроме того, трудовое законодательство не предусматривает возможности перестановки (перегруппировки) работников, в том числе в пределах однородных должностей. Увольнению подлежат те работники, должности которых сокращаются. Не допускается также увольнение по мотивам сокращения численности или штата лиц, достигших пенсионного возраста, а также менее квалифицированного работника, если занимаемые ими должности не сокращаются.

#### **Издание приказа об утверждении нового штатного расписания (о внесении изменений в штатное расписание)**

Процедура увольнения по этому основанию не может проводиться до утверждения в установленном порядке нового штатного расписания (внесения изменений в штатное расписание), издания приказа о новой численности работников, непосредственно не предусмотренных штатным расписанием (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей), и оснований для такого изменения.

Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты» утверждены согласованные с Министерством финансов РФ, Министерством экономического развития и торговли РФ, Министерством труда и социального развития РФ унифицированные формы первичной учётной документации по учёту труда и его оплаты, включая формы по учёту кадров, к которым отнесена форма № Т-3 «Штатное расписание».

В соответствии с этим постановлением форма № Т-3 применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности школы в соответствии с её уставом (положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц. Штатное расписание (изменения в штатное расписание) утверждаются приказом (распоряжением), подписанным руководителем учреждения или уполномоченным им на это лицом.

Для определения и упорядочения действий и решений по организации и проведению соответствующих мероприятий в школе целесообразно сформировать комиссию по проведению процедуры сокращения, в которую включаются уполномоченный представитель работодателя, руководитель (заместитель руководителя), представитель кадровой, юридической и иной службы, председатель профсоюзного комитета.

Издание организационно-распорядительных документов (приказов, распоряжений) о сокращении численности или

штата работников учреждения с приложением документов, служащих обоснованием необходимости провести сокращение, о формировании комиссии.

*Формирование и утверждение плана мероприятий по информированию работников школы о планируемых и проводимых мероприятиях с использованием доступных средств передачи информации, письменной и устной коммуникации (доска объявлений, газета, информационный листок, общее собрание (конференция) работников и т.п.).*

### Профсоюз

Следующий обязательный шаг при сокращении численности или штата работников школы и возможном их увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ: работодатель в соответствии со статьёй 82 ТК РФ *обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу школы не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.*

При этом на практике вопрос, с какого момента начинает исчисляться установленный срок для уведомления выборного профсоюзного органа, разрешался на практике таким образом, что началом проведения соответствующих мероприятий считалась реализация работодателем права изменять штатное расписание и начинать процедуру сокращения численности или штата в порядке, предусмотренном частью 2 статьи 180 ТК РФ, — предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения, т.е. правоприменительная практика шла по пути признания права работодателя начинать процедуру сокращения только по истечении двухмесячного срока с даты информирования профсоюзного органа о принятии решения о сокращении численности или штата работников.

*Однако Определением Конституционного Суда РФ от 15 января 2008 г. № 201-О-П* установлен конституционно-правовой смысл нормативного положения пункта 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, т.е. по сути дано его общеобязательное истолкование для правоприменительной практики, которое заклю-

*чается в том, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.*

Таким образом, Конституционный Суд РФ пришёл к выводу, что если в организации действует первичная профсоюзная организация, то на работодателя возлагается публичная обязанность сообщить её выборному органу в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ не позднее чем за два месяца до начала увольнения работников, — иное истолкование этого положения приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя, что, в свою очередь, означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений. Такой срок, по мнению суда, следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников.

С письменного согласия работника в соответствии со статьёй 180 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока предупреждения.

Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан в письменной

форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данного учреждения не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При этом предусмотрено, что критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

*Отраслевое соглашение по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2009–2011 гг.*

Кроме того, в соответствии с пунктом 2 статьи 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должности, профессии, специальности и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Таким образом, работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников обязан в установленные сроки письменно информировать выборный профсоюзный орган и органы службы занятости.

### **Преимущественное право**

Обеспечение преимущественного права на оставление на работе, а также запрета на увольнение по инициативе работодателя — важное обязательное условие правомернос-

ти действий работодателя. Решение о сокращении численности или штата работников оформляется приказом (распоряжением) работодателя, далее работодатель определяет конкретных работников, которые подлежат увольнению.

Отбор кандидатур на увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, осуществляется работодателем с соблюдением положений, установленных трудовым законодательством.

Прежде всего, надлежит проверить наличие среди лиц, должности которых сокращаются либо сокращается их численность, тех работников, кого увольнять по инициативе работодателя запрещено.

При этом следует исходить из того, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации учреждения (часть 1 статьи 261 ТК РФ);
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими таких детей без матери, за исключением определённых случаев (часть 4 статьи 261 ТК РФ);
- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске (за исключением случая ликвидации учреждения) (часть 6 статьи 81 ТК РФ).

Наряду с этим трудовым законодательством установлены также дополнительные гарантии при увольнении по этому основанию в виде обязательного получения предварительного согласия соответствующего органа в следующих случаях:

представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их

ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

В соответствии со статьёй 167 ТК РФ не может быть расторгнут трудовой договор с работниками, находящимися в служебных командировках, поскольку при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а в соответствии со статьёй 170 ТК РФ — с работниками, освобождёнными от работы с сохранением за ними места работы (должности) на время исполнения ими государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Дополнительные гарантии работников при увольнении по инициативе работодателя установлены также другими федеральными законами.

Далее в обязательном порядке определяются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (часть 1 ста-

тьи 179 ТК РФ), имеющие в соответствии с законом преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата.

Производительность труда применительно к педагогическому труду можно квалифицировать как качество выполняемой работы, которое можно определить, в частности, с учётом установленных в учреждении критериев оценки качества труда.

При оценке квалификации педагогических работников целесообразно обращать внимание прежде всего на образование, педагогический стаж, наличие квалификационной категории, прохождение курсов повышения квалификации, наличие почётных званий, государственных наград, отраслевых знаков отличия и т.п.

При выявлении работников с равной производительностью труда и квалификацией предпочтение в оставлении на работе согласно части 2 статьи 179 ТК РФ отдаётся в равной мере:

- 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, могут предусматриваться в коллективном договоре (*часть 3 статьи 179 ТК РФ*).

### Процедура

Работодатель должен выполнить процедуру, предусмотренную Трудовым кодексом РФ, которая состоит из ряда обязательных действий. В соответствии со статьями 81 и 180 ТК РФ работодатель обязан:

**1.** О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения *предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения* (часть 2 статьи 180 ТК РФ). Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с приказом о предстоящем увольнении (часть 1 статьи 14 Трудового кодекса РФ).

Уведомление о предстоящем увольнении каждому работнику целесообразно готовить в двух экземплярах, один из которых вручается самому работнику, а второй — с его подписью о получении уведомления — хранится в личном деле работника.

Если работник отказывается поставить свою подпись на уведомлении (либо на ином документе, подтверждающем факт его личного уведомления о предстоящем увольнении), эти обстоятельства — личное уведомление в письменной форме с указанием его даты и отказ от подписи — обязательно должны быть зафиксированы в письменном виде. Как правило, в подобных ситуациях составляется соответствующий акт об отказе от подписания уведомления, который следует хранить в личном деле работника.

На протяжении двух месяцев после предупреждения стороны трудового договора про-

должают его исполнять, но при этом у них появляются новые права и обязанности.

Коллективным договором может быть установлен особый распорядок дня для тех, кого предупредили о сокращении, например, они могут освобождаться от работы на несколько часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

На практике возникают ситуации, когда работодатель не может дожидаться истечения двухмесячного срока предупреждения о сокращении, в связи с чем он имеет возможность предложить работнику уволиться по этому основанию до истечения установленного срока предупреждения *с письменного согласия работника*. Такая возможность предусмотрена *частью 3 статьи 180 ТК РФ*, однако при этом должны быть соблюдены три условия:

- согласие работника на предложение работодателя должно быть добровольным и выраженным в письменной форме;

- работнику должно быть выплачено выходное пособие с сохранением среднего месячного заработка на период трудоустройства в порядке, предусмотренном *статьей 178 ТК РФ*;

- работнику должна быть выплачена дополнительная компенсация в размере его среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

**2.** Предложить работнику другую имеющуюся работу (*вакантную должность*) в соответствии с *частью 3 статьи 81 ТК РФ* как альтернативу увольнению.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у рабо-

тодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учётом его образования, квалификации, опыта (пункт 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

Работодатель обязан предлагать работнику другую работу не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и в течение всего срока предупреждения, поскольку в школе могут появиться вакансии или свободные рабочие места. При согласии работника на перевод издаётся приказ об его переводе; отказ работника от предложенной работы фиксируется письменно с указанием даты и личной подписи (письменный отказ на предложении работодателя о переводе или акт об отказе).

Ознакомление с предупреждением об увольнении, оформленным приказом, работник подтверждает подписью с указанием даты, когда он был предупреждён об увольнении.

**3.** Кроме соблюдения вышеуказанных общих требований работодатель обязан также обеспечить соблюдение дополнительных гарантий при увольнении:

- работников, являющихся членами профсоюза;
- работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённых от основной работы;
- работников, являвшихся членами выборного профсоюзного органа.

В соответствии с частью 3 статьи 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основанию, предусмотренному

пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 Трудового кодекса РФ, которая регламентирует порядок учёта мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (часть 1 статьи 374 ТК РФ).

Статьёй 376 ТК РФ предусмотрено, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьёй 374 ТК РФ.

## Выплаты

В соответствии с частью 1 статьи 178 ТК РФ при сокращении численности или штата работников учреждения работодатель обязан произвести увольняемому работнику следующие выплаты:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух

месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия);

- *средний месячный заработок* на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) — работникам, увольняемым из школ в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (*часть 1 статьи 318 ТК РФ*).

При увольнении работников, не использовавших ежегодных оплачиваемых отпусков, работодатель обязан выплатить в день увольнения *денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ)*.

Уволенным в связи с сокращением численности или штата работникам предоставляются также другие льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником *не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации*. В этот период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (*часть 5 статьи 373 ТК РФ*).

Таким образом, трудовое законодательство, законодательство в области образования определяют порядок увольнения в связи с сокращением численности или штата работников школы, предусматривающий определённую обязательную процедуру и гарантии работникам, которые должны обеспечиваться работодателями, а работники при их нарушении могут обжаловать увольнение в государственной инспекции труда и в суде. **НО**



## ОТВЕЧАЕМ НА ВОПРОСЫ руководителей школ

**?** **Муниципальная школа собирается оказывать платные дополнительные образовательные услуги. В уставе эта возможность закреплена, лицензия есть. Как рассчитать стоимость образовательной услуги?**

Расчёт стоимости услуг производят на основе фактических расходов школы.

Единого методологического подхода к расчёту стоимости образовательных услуг нет. В любом случае в стоимость услуги включают затраты на оплату труда с начислениями, расходы на канцелярские принадлежности, материалы и предметы для текущих хозяйственных целей, на командировки и служебные разъезды, оплату транспортных услуг, услуг связи, коммунальных услуг, прочие текущие расходы, а также износ инвентаря и основных фондов.

В соответствии со статьёй 45 Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (ред. от 17.07.2009) государственные и муниципальные образовательные учреждения вправе оказывать платные дополнительные образовательные услуги (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, репетиторство, занятия с обучающимися углублённым изучением предметов и другие услуги), не предусмотренные соответствующими образовательными программами и федеральными государственными образовательными стандартами, а также образовательными стандартами, установленными в соответствии с пунктом 2 статьи 7 Закона «Об образовании».

Доход от этой деятельности государственная или муниципальная школа в соответствии с уставными целями.

Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансируемой за счёт средств бюджета. В противном случае средства, заработанные такой деятельностью, изымаются учредителем в его бюджет. Школа вправе оспорить эти действия учредителя в суде.

Правила оказания платных образовательных услуг утверждены Постановлением Правительства РФ от 5 июля 2001 г. № 505 (в ред. Постановлений Правительства РФ от 01.04.2003, № 181, от 28.12.2005 № 815, от 15.09.2008 № 682).