

В ПОМОЩЬ ПЕРВИЧКЕ

**(по материалам газеты
«Мой профсоюз»)**

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Трудовые отношения**
- 2. Оплата труда**
- 3. Гарантии и льготы**
- 4. Учебная нагрузка и рабочее время**
- 5. Пенсионное обеспечение**
- 6. Отпуска**
- 7. Аттестация**
- 8. Должностные обязанности**
- 9. Разное**

Трудовые отношения

Имеет ли право директор прервать бессрочный трудовой договор с ныне работающим у него пенсионером и заключить с ним срочный трудовой договор?

Статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации определяет, что срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника с лицами, обучающимися по дневным формам обучения, с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.

С названными лицами могут заключаться срочные трудовые договоры, если они поступают на работу после 1 февраля 2002 года, то есть после введения в действие Трудового кодекса (ст. 420 ТК РФ). Если с такими работниками были заключены трудовые договоры на неопределенный срок до 1 февраля 2002 года, то кодекс не предусматривает возможности их перезаключения на срочные трудовые договоры.

Некоторые работодатели стремятся заключать срочные трудовые договоры, считая, что тогда работнику не положены льготы, да и уволить его будет проще. Но в Трудовом кодексе РФ (ст. 58) есть прямой запрет на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключены обычные трудовые договоры.

В статье 3 ТК РФ содержатся нормы о запрете дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Дискриминация в сфере труда в соответствии с ч. 4 статьи 3 ТК РФ может быть обжалована в органы Федеральной инспекции труда (ст. 356 ТК РФ) и (или) в суд (ст. 391 ТК РФ). Следовательно, лица, считающие, что они подверглись дискриминации, вправе обратиться в указанные выше органы с заявлением о восстановлении нарушенных прав.

Таким образом, принуждение работников пенсионного возраста к перезаключению трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры противоречит части 2 статьи 3 ТК РФ, запрещающей дискриминацию по признаку возраста, пункту 2 статьи 1 Конвенции МОТ №111 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий», ратифицированной СССР в 1961 году, статье 19 Конституции РФ, согласно которой все граждане равны перед законом.

Учитывая изложенное, можно сделать вывод о том, что работодатель вправе заключать срочные трудовые договоры с лицами пенсионного возраста, вновь принимаемыми на работу и с работниками, которые согласны с таким изменением условий своего труда.

Является ли директор образовательного учреждения работодателем?

Пункт 2 статьи 12 Федерального закона от 13 января 1996 года №12-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» определяет: образовательное учреждение является юридическим лицом.

В соответствии со статьей 20 Трудового кодекса РФ работодателем признается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившие в трудовые отношения с работником.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Следовательно, работодателем для работников, в том числе и руководителя, является образовательное учреждение. Руководитель согласно Уставу образовательного учреждения является исполнительным органом юридического лица, представляющим в трудовых отношениях работодателя.

Какие записи о награждениях должны вноситься в трудовую книжку?

Норма статьи 66 Трудового кодекса РФ предусматривает, что в трудовую книжку вносятся сведения о награждениях за успехи в работе.

В соответствии с пунктом 24 «Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей» (утверждены постановлением Правительства РФ №225 от 16 апреля 2003 года) в трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

- о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;
- о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями;

- о других видах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине.

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

Как правильно сделать запись в трудовой книжке о расторжении срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника?

Срочный трудовой договор, который был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, может быть расторгнут с выходом сотрудника на работу (ст. 79 Трудового кодекса РФ). В трудовой книжке надо сделать запись: «Уволен согласно статье 79 Трудового кодекса РФ в связи с окончанием срока трудового договора». Такая запись должна быть заверена подписью руководителя и самого работника (п.35 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

В наше образовательное учреждение принят на работу учитель, который раньше проживал в другом городе. На первом листе его трудовой книжки отсутствует печать учреждения, в котором книжка была заведена. Следует ли в нашем учреждении заверить печатью первый лист трудовой книжки?

Ставить свою печать на первом листе трудовой книжки не следует. Первый работодатель заверил запись об увольнении печатью, тем самым подтвердив, что работник действительно работал в учреждении (п.35 постановления Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 №225 (с изменениями от 6 февраля 2004 года).

В указанном случае следует лишь правильно и своевременно вносить следующие записи в трудовую книжку работника.

Должны ли заверяться подписью работника записи, внесенные в трудовую книжку?

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

В пункте 35 указанных Правил установлено, что при увольнении работника (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы в данной организации, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации (кадровой службы) и подписью самого работника за исключением случаев, если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки. В этом случае работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

В нашем образовательном учреждении больше двух лет находится трудовая книжка уволившегося работника. Он не приходит за ней, хотя мы письменно его известили о том, что он должен ее забрать. Как быть? Сколько лет нужно хранить в учреждении невостребованную трудовую книжку?

Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденные постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года №225 (с изменениями от 6 апреля 2004г.) в пункте 43 предусматривают, что трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся в течение 2 лет в кадровой службе организации отдельно от остальных трудовых книжек. По истечении указанного срока невостребованные трудовые книжки хранятся в архиве организации в течении 50 лет, а затем подлежат уничтожению в установленном порядке.

В соответствии с Федеральным законом от 22 октября 2004 года №125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» срок хранения документов по личному составу составляет 75 лет.

Нашу школу преобразуют в гимназию. Разъясните, должны ли быть уволены работники из школы и затем приняты на работу в гимназию, или существует какая-то иная процедура?

В соответствии со статьей 75 Трудового кодекса РФ при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

При смене собственника имущества организации сокращении численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

В какие сроки должен быть издан приказ о приеме на работу и сделана запись в трудовую книжку работника, поступающего на работу в образовательное учреждение?

Прием на работу в образовательное учреждение оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в организации свыше пяти дней. Получая первую трудовую книжку, вновь принятый работник должен за нее заплатить. Об этом указано в пункте 47 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года №225.

Правомерно ли требование директора школы о заключении договора о полной материальной ответственности за все оборудование класса с учителем, заведующим кабинетом биологии?

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, утверждены постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 года №85.

Должность учителя в этот перечень не включена, поэтому с ним не может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

В каких случаях работник может быть освобожден от материальной ответственности за утрату или повреждение вверенного ему имущества?

Статья 239 Трудового кодекса РФ устанавливает, что материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В статье 240 ТК РФ закреплено право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Может ли работодатель заключить со студентом дневного отделения вуза трудовой договор с испытательным сроком?

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; беременных женщин; лиц, не достигших возраста 18 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, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Студенты дневных отделений высших учебных заведений не включены в перечень лиц, которым не устанавливается испытание при приеме на работу. Следовательно, работодатель вправе заключить с таким работником трудовой договор с условием об испытании.

Вместе с тем, статья 70 Трудового кодекса РФ определяет, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

В образовательное учреждение устраивается гражданка Республики Беларусь. Она имеет трудовую книжку, которая была заведена в образовательном учреждении Беларуси. Можно ли вносить запись о приеме на работу в эту трудовую книжку?

В статье 66 Трудового кодекса РФ определено, что трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством РФ.

Учитывая нормы Трудового кодекса РФ и постановление Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 «О трудовых книжках», трудовой книжкой в Российской Федерации считается исключительно трудовая книжка образца, утвержденного указанным постановлением или постановлением Совмина СССР от 06.09.1973 №656, или постановлением СНК СССР от 20.12.1938 №1320.

Допускается вносить записи в трудовые книжки Союза ССР, поскольку при введении новых образцов трудовых книжек они признавались действительными и обязанность по их обмену не вводилась. Трудовая книжка иностранного государства в соответствии с нормами статьи 66 Трудового кодекса РФ трудовой книжкой признана быть не может.

Если работник имеет трудовую книжку иностранного государства, ему должна быть заведена новая трудовая книжка по образцу, утвержденному постановлением. При наличии у работника трудовой книжки образца, утвержденного постановлением Совмина СССР №656 или постановлением СНК СССР №1320, записи о приеме на работу следует вносить в нее.

Какие лица не могут работать в образовательных учреждениях?

Пункт 2 статьи 53 Закона РФ «Об образовании» устанавливает, что к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие неснятую или погашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления., предусмотренные Уголовным кодексом РСФСР. Аналогичные нормы содержатся в статье 331 Трудового кодекса РФ.

Постановлением Правительства РФ от 26 апреля 1993 года №377 утвержден перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности, в котором указаны также противопоказания для работы в учебно-воспитательных учреждениях.

Согласно пункту 62 Типового положения об образовательном учреждении (утв. Постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 года №196) для работников общеобразовательного учреждения работодателем является данное учреждение. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании. К педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления.

Выйдя замуж, я изменила фамилию. Необходимо ли в этом случае перезаключать трудовой договор?

Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможности перезаключения трудового договора в указанном случае. При необходимости изменение фамилии подтверждается свидетельством о браке. Можно также отразить произошедшие изменения в дополнении к договору. А внести изменение фамилии в трудовую книжку необходимо. Так, в соответствии с пунктом 2.3 инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69, изменение записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производится на основании паспорта, свидетельства о рождении, о браке, об изменении фамилии, имени, отчества и других документов со ссылкой на их номер и дату.

Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество, дата рождения, и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы).

Имеет ли право работодатель не заводить на работника трудовую книжку в связи с тем, что он является студентом дневного отделения вуза?

В соответствии с нормами статьи 66 ТК РФ работодатель обязан завести на работника трудовую книжку, если он проработал в организации 5 и более дней. Статус студента при этом значения не имеет.

Имеет ли работодатель право принять на работу иностранного гражданина? Есть ли какие-то особенности в регулировании его труда?

Действующим трудовым законодательством не предусмотрено никаких особенностей регулирования труда иностранных граждан по сравнению с гражданами РФ. Существующие ограничения связаны с порядком привлечения иностранной рабочей силы, то есть с обстоятельствами, предшествующими возникновению трудовых правоотношений. Порядок привлечения иностранной рабочей силы регулируется специальным положением, утвержденным Указом Президента Российской Федерации №2146 от 16 декабря 1993 года. Данным положением, в частности, предусмотрена обязанность работодателя получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, а для работника – подтверждение на право трудовой деятельности. Единственная особенность возникающих трудовых отношений связана со сроком действия разрешения (оно выдается на 1 год и может быть продлено). В соответствии со статьей 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В данном случае срочный характер разрешения будет являться условием выполнения работы, а значит, трудовой договор должен заключаться на срок действия соглашения.

30 декабря 2002 года издано Постановление Правительства РФ №941 «О порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу», которым устанавливается порядок выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу.

Иностранец может получить разрешение на работу, если он зарегистрирован в Российской Федерации в качестве индивидуального предпринимателя и намерен осуществлять предпринимательскую деятельность без образования юридического лица либо привлекается в качестве иностранного работника работодателем или заказчиком работ (услуг) по трудовым или гражданско-правовым договорам в пределах численности, установленной в разрешении на привлечение и использование иностранных работников для осуществления трудовой деятельности на территории РФ.

Заявление о выдаче разрешения на работу подается в территориальный орган внутренних дел.

В остальном на работника распространяются все положения ТК РФ.

Работника перевели на другую работу. Он не согласен с переводом и намерен обратиться в комиссию по трудовым спорам. Может ли комиссия рассмотреть указанный трудовой спор или это относится к компетенции суда?

В соответствии с нормами статьи 391 Трудового кодекса РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Таким образом, комиссия по трудовым спорам не имеет права рассматривать спор о переводе, так как закон относит это к компетенции судов.

Как должно проводиться сокращение рабочих мест по закону? Будут ли в первую очередь сокращены пенсионеры?

Пунктом 2 статьи 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем при сокращении численности или штата работников организации.

На основании ст. 82 ТК РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае,

если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Статьей 180 ТК РФ определено, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодателю вменена обязанность предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников должно в соответствии со статьей 179 ТК РФ учитываться преимущественное право на оставление на работе. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и 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 Великой Отечественной войны 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.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Обращаем внимание на то, что в соответствии с нормой части 3 статьи 180 ТК РФ работодатель при расторжении трудовых договоров в связи с ликвидацией или сокращением штата имеет право уволить работника с его письменного согласия без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Что касается работников пенсионного возраста, то правовых оснований для их увольнения в первую очередь в связи с сокращением численности штата нет. В статье 3 ТК РФ определено, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от возраста, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Как поступить с работниками, имеющими инвалидность II группы? Обязана ли администрация уволить работника, если в справке медико-социальной экспертизы имеется запись следующего содержания: «не способна к трудовой деятельности на год» или «на бессрочный период»?

В случае если работник, являющийся инвалидом согласно заключению медико-социальной экспертной комиссии, признан нетрудоспособным, трудовой договор с ним должен быть расторгнут.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья означает стойкое снижение трудоспособности, препятствующее надлежащему исполнению обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан. Работодатели не вправе сами судить о состоянии здоровья работника. Эти вопросы решает медико-социальная экспертная комиссия (МСЭК), которая может при определенных обстоятельствах установить инвалидность работника (при этом указывается также, может ли этот работник продолжать выполнять данную или более легкую работу или он становится нетрудоспособным). Заключение МСЭК об условиях труда инвалида (а равно о его нетрудоспособности) обязательно для работодателя. В зависимости от характера заключения МСЭК администрация обязана: или перевести работника на более легкую работу; или создать специальные условия труда для него; или уволить работника по подпункту «а» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Подпункт «а» пункта 3 статьи 81 ТК РФ предусматривает прекращение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья согласно медицинскому заключению увольнение осуществляется по подпункту «а» пункта 3 статьи 81 ТК РФ, если невозможно перевести такого работника с его согласия на другую работу.

В пункте 5 статьи 83 ТК РФ содержится такое основание прекращения трудового договора, как признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. В указанном случае работодатель обязан издать приказ о прекращении трудового договора. Прекращение трудового договора непосредственно по пункту 5 статьи 83 ТК РФ возможно лишь в случае признания работника полностью нетрудоспособным.

Учитель без согласования с директором школы отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд. На следующий день он объяснил свое отсутствие отравлением. Никаких оправдательных документов не представлено. Руководствуясь подпунктом «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, директор издал приказ об увольнении учителя со следующего дня и ознакомил с ним работника под роспись. В течение этого же дня, получив консультацию юриста, работник подал заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы за дни отсутствия на рабочем месте, ссылаясь на Федеральный закон «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан» (ст.20).

Имеет ли право директор школы на увольнение работника в данной ситуации?

В данном случае работник совершил прогул, так как отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня. Он не уведомлял руководителя о том, что будет отсутствовать на работе, и не представил объективных доказательств того, что был болен (больничный лист, справка от врача).

Подача заявления задним числом о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы является действием незаконным.

В соответствии с ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. В данном случае без получения согласия работодателя работник не может воспользоваться отпуском без сохранения заработной платы.

В пункте 39 постановления пленума Верховного суда Российской Федерации «О применении судами Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 года №2 разъяснено следующее. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

- за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);
- за нахождение работника без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;
- за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения 2-х недельного срока предупреждения (часть 1 статьи 80 ТК РФ);
- за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть 1 статьи 80, статья 280, часть 1 статьи 292, часть 1 статьи 296 ТК РФ);
- за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Учитывая изложенное, действия работника должны быть расценены как прогул, а соответственно к нему могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные ТК РФ, в том числе и увольнение.

Если работника увольняют через 2 месяца как не выдержавшего испытательный срок, нужно ли ему выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск?

В соответствии со статьей 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска, каких-либо ограничений в праве на отпуск при установлении испытательного срока ТК РФ не устанавливает. Следовательно, при увольнении работника, не выдержавшего испытательный срок, ему должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск.

Можно ли уволиться по собственному желанию в связи с уходом за ребенком до 14 лет? Остались ли прежние льготы при увольнении по этому основанию? Какая запись вносится в трудовую книжку?

Постановлением Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 года №1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» в подпункте 2 пункта 8 определяет: сохранять женщинам непрерывный трудовой стаж для исчисления пособий по временной нетрудоспособности в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 года №69 в пункте 5.6 устанавливает, что при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин. Например: «Уволена по собственному желанию в связи с переводом мужа на работу в другую местность, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» или «Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

Если работник в текущем году не использовал свой отпуск и переводится с согласия всех соответствующих сторон на работу к другому работодателю, то должен ли он в обязательном порядке отгулять свой неиспользованный отпуск, или работодатель может заменить его денежной компенсацией?

Перевод работника на работу в другую организацию является основанием для его увольнения с прежнего места работы. В соответствии с нормами статьи 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, независимо от оснований. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). Следовательно, при переводе работника в другую организацию правопреемства в части отпуска не происходит.

Работник принят на работу с испытательным сроком. Испытательный срок еще не истек. Может ли работник уволиться без 2-х недельной отработки?

Статьей 71 ТК РФ предусмотрено: если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

Работник находится на больничном листе более 5 месяцев. Можно ли его уволить в связи с невыходом на работу в течение длительного времени по причине временной нетрудоспособности?

Работник не может быть уволен в связи с тем, что он не выходит на работу в течение длительного времени по причине болезни. В прежнем КЗоТ РСФСР содержалась такая норма, в связи с чем, вероятно, и возник этот вопрос.

Нормами статьи 81 ТК РФ конкретно определены случаи, при возникновении которых возможно расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Такого основания, как невыход на работу в течение длительного времени по причине временной нетрудоспособности, в указанной статье нет.

Также в соответствии с нормами ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Оплата труда

Должен ли при исчислении пособия по временной нетрудоспособности учитываться заработок, полученный работником на условиях внутреннего совместительства?

22 декабря 2005 года был принят Федеральный закон №180-ФЗ «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в 2006 году» (опубликован в «Российской газете» от 27 декабря 2005 г., №292).

Фонд социального страхования РФ по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития РФ в связи с этим письмом от 23 января 2006 г. №02-18/07-541 «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в 2006 году» проинформировал о том, что в 2006 году сохраняется действующий с 2004 года порядок исчисления среднего заработка для расчета пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Данная норма закреплена в статье 2 Федерального закона от 22.12.2005 г. № 180-ФЗ. А именно: законом установлено, что пособие по временной нетрудоспособности, а также пособие по беременности и родам женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию, исчисляются из средней заработной платы застрахованного лица, выплачиваемой ему работодателем, производящим выплату указанных пособий, за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. В связи с тем, что выплата указанных пособий в соответствии с пунктом 100 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденного Постановлением президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 года №13-6, **осуществляется работодателем по основному месту работы**, то пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам в 2006 году следует исчислять из фактического заработка застрахованного лица по основному месту работы с учетом заработка, полученного работником на условиях внутреннего совместительства. В таком же порядке исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам медицинским и педагогическим работникам, работникам, не получающим по основной должности полного должностного оклада.

Федеральный закон от 22.12.2005 г. №180-ФЗ вступил в силу с 1 января 2006 года. В связи с этим содержащиеся в нем нормативные положения применяются к страховым случаям, наступившим с 1 января 2006 года и позднее.

Должно ли учитываться вознаграждение, выплачиваемое за классное руководство, при расчете отпускных?

В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 года №213 «О особенностях порядка исчисления средней заработной платы», при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и вознаграждение за классное руководство. Следовательно, оно должно учитываться при исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска.

Учитывается ли вознаграждение, выплачиваемое за классное руководство, при исчислении пособия по временной нетрудоспособности?

Вознаграждение за классное руководство должно учитываться при исчислении пособий при временной нетрудоспособности и по беременности и родам, поскольку в соответствии с пунктом 84 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденного постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 г. №13-6 (с последующими изменениями и дополнениями), при определении указанных пособий педагогическим работникам учитывается весь заработок по месту основной работы, начисленный за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, включая дополнительную оплату за педагогическую работу, которая не считается совместительством, к которой относится доплата и вознаграждение за классное руководство.

Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 2 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

В нашей школе не проведена аттестация рабочих мест. В связи с этим мне, учителю химии, приостановлены выплаты за вредность. Правомерно ли это?

Если в образовательном учреждении по вине администрации не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то это совсем не означает, что условия труда на этом месте безопасные.

Основопологающие принципы аттестации таковы: при аттестации рабочего места определяется либо класс условий труда и класс опасности рабочего места, либо дается заключение, что рабочее место полностью соответствует требованиям безопасности.

Следовательно, пока не дано заключение о том, что то или иное рабочее место, где выполняется работа, включенная в Перечни работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, полностью соответствует требованиям безопасности, работники вправе претендовать на повышенную оплату труда, а работодатель обязан ее производить.

Косвенным подтверждением обоснованности такого подхода являются положения «Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, на 2006-2008 годы».

Так, в пункте 5.2.2. определено, что оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 №579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 №611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

Разъясняем также, что аналогичные нормы можно закреплять в коллективных договорах общеобразовательных учреждений.

Сохраняется ли в настоящее время доплата учителю информатики за вредные условия труда в компьютерном классе?

При решении вопросов об установлении работникам образовательных учреждений доплат за работу с неблагоприятными условиями труда (с тяжелыми и вредными условиями труда) в настоящее время необходимо по-прежнему руководствоваться Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР и Перечнем работ с такими условиями

труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 №579 (с изменениями и дополнениями, внесенными приказом Гособразования СССР от 03.01.91 №1).

В соответствии с приложением 2 к указанному приказу к видам работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, относятся, например, работы, предусмотренные пунктом 1.164 Перечня «Работа за дисплеями ЭВМ».

Конкретный размер доплаты определяется учреждением в зависимости от продолжительности пребывания работника в неблагоприятных условиях труда и устанавливается по результатам аттестации рабочих мест приказом по учреждению с указанием срока выплаты.

Аттестация рабочих мест или оценка условий труда в учреждении осуществляется экспертной комиссией, создаваемой учреждением. Руководитель учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом утверждает перечень конкретных работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и размеры доплат по видам работ. Перечень работ и размер доплат включаются в коллективный договор.

Должны ли учителю физики общеобразовательной школы производить доплату за проверку тетрадей?

В соответствии с подпунктом 10 пункта 2 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» к компетенции образовательного учреждения относится установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования.

Доплаты устанавливаются за выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника. Надбавки – за качество, сложность и напряженность работы.

В рекомендациях Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 г. №АФ-947/96 (Письмо Минобрнауки РФ от 26 октября 2004 г. № АФ-947 «О рекомендациях «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году») также предусмотрено, что работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультативными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, либо ином локальном акте образовательного учреждения.

Засчитывается ли учителям время военной службы в педагогический стаж, учитываемый при становлении разряда оплаты труда?

Да, в соответствии с пунктом 3 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента РФ) засчитывается в стаж педагогической работы из расчета один день службы за два дня работы. Время нахождения на военной службе по контракту включается в стаж из расчета один день военной службы за один день работы.

Должен ли включаться в педагогический стаж при установлении оплаты труда период очного обучения в аспирантуре вуза?

В соответствии с подпунктом 2.3 пункта 2 приложения 2 к Рекомендациям об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (письмо Минобрнауки России №АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №96 от 26 октября 2004 г.) в стаж педагогической работы включается время очного обучения в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

Обращаем внимание на то, что педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются указанные периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

Преподаватель вуза на условиях почасовой оплаты привлекается для чтения лекций в государственном учреждении дополнительного профессионального образования. Производится ли ему в данном случае оплата отпуска?

Постановление Минтруда РФ от 21 января 1993 года №7 «Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании» (с изменениями от 2 ноября 1995г.) в пункте 2 Примечания устанавливает, что в ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск. Следовательно, при расчете отпускных не должна учитываться почасовая оплата. В данном случае оплата отпуска производится из расчета средней заработной платы, получаемой работником по основному месту работы.

Я имею две награды за заслуги в области образования: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и звание «Заслуженный учитель Республики Башкортостан». Выплачиваются ли доплаты за наличие этих званий?

На федеральном уровне нормативными правовыми актами не предусмотрены надбавки при наличии у педагогического работника звания «Отличник народного просвещения». Однако нормативными правовыми актами некоторых субъектов РФ предусматриваются надбавки для лиц, награжденных различными отраслевыми нагрудными знаками и имеющих почетные звания.

Вы можете узнать о том, предусмотрены ли какие-либо надбавки для лиц, награжденных нагрудным знаком «Отличник народного просвещения» в Республике Башкортостан, из действующих в этом субъекте РФ нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Следует также заметить, что в соответствии с подпунктом 10 пункта 2 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования относится к компетенции образовательного учреждения. Следовательно, надбавки за наличие звания «Отличник народного просвещения» могут быть установлены для работников и в самом образовательном учреждении.

Существует ли положение, согласно которому устанавливаются надбавки к зарплате учителя за ученую степень кандидата наук?

На федеральном уровне нормативными правовыми актами не предусмотрены надбавки при наличии у педагогического работника общеобразовательного учреждения ученой степени кандидата наук.

В настоящее время к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления отнесены вопросы установления размеров и условий оплаты труда работников соответственно государственных учреждений субъекта РФ и муниципальных учреждений.

В соответствии со статьей 153 Федерального закона №122-ФЗ органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления при издании нормативных правовых актов, определяющих вновь размеры и условия оплаты труда работников (включая доплаты и надбавки) государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений, не вправе снижать размеры и условия оплаты труда (включая доплаты и надбавки), предусмотренные по состоянию на 31 декабря 2004 года.

Главам администраций субъектов РФ было направлено Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 года №АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году». В пункте 6.4.2. «Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений», направленных указанным письмом, указано, что оплата труда с применением тарифного коэффициента, предусмотренного на один разряд выше, чем это установлено Тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования, осуществляется работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Следует также заметить, что в соответствии с подпунктом 10 пункта 2 статьи 32 Закона РФ «Об образовании» установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования относится к компетенции образовательного учреждения.

По какому разряду тарифной сетки должен оплачиваться труд секретарей в муниципальных образовательных учреждениях? Учитывается ли при этом наличие образования?

Постановлением Минтруда России от 17 августа 1995 года №46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации» (с изменениями, внесенными постановлением Минтруда России от 22 ноября 1995 года №65) определены требования, предъявляемые к квалификации работников образовательных учреждений. Тарифно-квалификационные требования по должности секретаря предусматривают оплату по 3-му разряду ЕТС. Работать в этой должности может человек, имеющий начальное профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу работы.

Я работаю учителем в школе. Раньше имела высшую квалификационную категорию и получала зарплату по 14-му разряду. Очередную аттестацию проходить не стала. У меня среднее специальное образование, стаж работы – 48 лет. В отделе образования сказали, что теперь мне будут платить по 10-му разряду. Правильно ли это?

Одним из принципов прохождения работником процедуры аттестации является добровольность. Поэтому вы вправе не подтверждать высшую квалификационную категорию. Однако в этом случае следует учитывать, что тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования РФ (приложение 2 к приказу Минобрнауки России и Госкомвуза России от 31 августа 1995 года №463/1268) по должности учителя предусмотрены определенные требования к квалификации по разрядам оплаты труда. Так, оплата по 10-му разряду производится лицам, имеющим высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет.

Следовательно, в указанном случае вам правомерно производится оплата по 10-му разряду.

Работнику ошибочно была выплачена заработная плата, значительно превышающая установленную. Бухгалтерия удержала излишне выплаченные средства из его заработной платы за следующий месяц. Правомерно ли это?

Статьей 137 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок. Следовательно, работодатель может удержать с работника денежные средства, излишне выплаченные в результате счетной ошибки. Однако при этом следует учитывать, что в соответствии со статьей 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы работника.

Как должна оплачиваться работа учителей, которых привлекают к участию в проведении единого государственного экзамена?

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 16.02.2001 года №119 «Об организации эксперимента по введению единого государственного экзамена» финансирование материальных затрат, связанных с проведением эксперимента по введению ЕГЭ, осуществляется за счет средств, предусмотренных на реализацию федеральной программы развития образования, при долевым участии субъектов РФ, участвующих в эксперименте.

Об оплате труда лиц, привлекаемых к работам по проведению единого государственного экзамена в субъектах РФ, разъяснено в письме Министерства образования и науки РФ от 27 апреля 2004 года №03-51-68ин/36-03.

Должен ли работник присутствовать на своем рабочем месте, если он приостановил работу из-за задержки заработной платы более чем на 15 дней?

В силу статьи 142 ТК РФ работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в части 2 статьи 142 ТК РФ), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из данной нормы, приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Поскольку статья 142 ТК РФ не обязывает работника присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также, принимая во внимание, что в силу части 3 статьи 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

Может ли заведующая ДОУ замещать временно отсутствующего воспитателя, в соответствии с каким документом за это должна производиться оплата?

За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата, размер которой, в соответствии со статьей 151 ТК РФ (по старому КЗоТу – ст. 87), определяется по соглашению сторон трудового договора.

В указанном случае сторонами договора являются, с одной стороны, руководитель соответствующего органа управления образованием по подчиненности дошкольного образовательного учреждения, а с другой стороны, сама заведующая садом.

При этом размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника не должен превышать ассигнований, предусмотренных на оплату труда временно отсутствующего работника, обязанности которого выполняются другим работником (в том числе и руководителем образовательного учреждения).

Как и кем распределяются средства надтарифного фонда образовательного учреждения?

В соответствии со статьями 32 и 54 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление доплат и надбавок к должностным окладам работников образовательного учреждения. Порядка и размеров их премирования в пределах имеющихся средств является компетенцией самого образовательного учреждения. В статьях 32 и 54 Закона РФ «Об образовании» не установлено каких-либо ограничений при установлении надбавок, доплат и премирования работников. Следовательно, образовательное учреждение решает эти вопросы самостоятельно в отношении всех работников учреждения, в том числе и его руководителя.

Постановлением Минтруда России от 4 марта 1993 года №48 определено, что размеры доплат и надбавок работников максимальными размерами не ограничиваются.

Согласно разъяснению Минтруда России от 20 января 1994 года №2 стимулирующие надбавки к должностным окладам руководителям учреждений и организаций образования, находящихся на бюджетном финансировании, устанавливаются решением (приказом) органа управления образованием, в подчинении которого они находятся, применительно к порядку, определенному для других категорий работников данного учреждения.

Порядок и условия премирования руководителей образовательных учреждений и установления им доплат определяется в соответствии с действующими в учреждении Положениями о премировании работников. Вопросы о порядке установления надбавок и доплат можно эффективно решать, закрепляя соответствующие нормы в коллективных договорах и соглашениях.

Гарантии и льготы

Учительница, впервые получая высшее профессиональное образование, учится заочно в педагогическом институте. Накануне сессии она обратилась к директору с заявлением об оплате проезда до места учебы. Разъясните, в каком размере производится оплата проезда?

Статьей 173 Трудового кодекса РФ установлено, что работникам, обучающимся по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

В указанной статье какой-либо максимальный размер оплаты не установлен, следовательно, оплата проезда должна производиться в полном объеме.

Каким нормативным актом предусмотрено право педагогических работников на получение денежной компенсации для приобретения книгоиздательской продукции и периодической печати?

Закон РФ от 10 июля 1992г. №3266-1 «Об образовании» (с изменениями на 29 декабря 2004г.) в пункте 8 статьи 55 предусматривает, что педагогическим работникам федеральных государственных образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 150 рублей в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, в размере 100 рублей – в других федеральных образовательных учреждениях.

Педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов РФ, указанная денежная компенсация выплачивается по решению органа государственной власти субъекта РФ в размере, устанавливаемом указанным органом, муниципальных образовательных учреждений – органом местного самоуправления.

Учебная нагрузка и рабочее время

Я работаю учителем в школе, имел учебную нагрузку 26 часов в неделю. Недавно администрация без моего согласия уменьшила мою нагрузку до 18 часов, отдав их другому учителю. Свои действия руководитель объяснил тем, что при нагрузке в объеме нормы часов за ставку у другого учителя время работы будет входить в стаж, дающий право на досрочную пенсию в связи с педагогической деятельностью. Правомерно ли уменьшение моей нагрузки?

В пункте 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации №196 от 19.03.2001 года определено, что объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой меньше или больше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Учитель в течение нескольких недель не заполнял классные журналы. На этом основании завуч при оформлении табеля поставила ему эти дни как нерабочие. Как следует поступить учителю в такой ситуации?

Если учитель работал, проводил занятия, то это время должно быть ему оплачено. Оформление дней, когда не вносились записи в классные журналы, как нерабочих в табеле учета рабочего времени незаконно.

Считая свои права нарушенными, работник вправе обжаловать действия работодателя в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если учитель не заполняет своевременно классные журналы, то есть недобросовестно выполняет свои должностные обязанности, то к нему со стороны администрации образовательного учреждения могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса РФ (замечание, выговор, увольнение).

Какова продолжительность рабочего времени лаборанта кабинета информатики общеобразовательной школы?

Нормальная продолжительность рабочего времени лаборанта – 40 часов в неделю.

Какова продолжительность рабочего времени старшего воспитателя?

Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 года №191 определяет продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

- 30 часов в неделю – старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей);
- 36 часов в неделю – старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей.

Какие нормы действующего законодательства устанавливают требования по нагрузке учителя, имеющего ребенка до 3 лет? Детский сад ребенок не посещает, так как не было предоставлено место. Правомочно ли в этом случае назначение учителя классным руководителем и требование директора о проведении дополнительных индивидуальных занятий во внеурочное время с неуспевающими и одаренными детьми?

Наличие маленького ребенка никак не влияет на объем учебной нагрузки педагогического работника.

Порядок распределения учебной нагрузки в настоящее время определен пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001г. №196.

В типовом положении установлено, что объем учебной нагрузки учителя устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность предметов в классах.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году. Предварительное распределение учебной нагрузки на новый учебный год проводится также с целью соблюдения сроков, за которые работник должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

Объем учебной нагрузки каждого учителя при проведении тарификации учителей на начало нового учебного года устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения.

Назначение учителя классным руководителем производится с согласия самого учителя.

Если учителю протарифицированы часы дополнительных индивидуальных занятий с неуспевающими и одаренными детьми за счет школьного компонента учебного плана, то он должен проводить эти занятия, а эти часы должны оплачиваться.

В соответствии с заключением медико-социальной экспертной комиссии социальный педагог признан инвалидом III группы. Должно ли сокращаться рабочее время для этого работника?

Статья 92 Трудового кодекса РФ устанавливает, что нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

В статье 91 ТК РФ определено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В законе говорится о сокращении нормальной продолжительности рабочего времени, тогда как у педагогических работников сокращенная продолжительность рабочего времени.

Федеральный закон от 24 ноября 1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 24 июля 1998г., 4 января, 17 июля 1999г., 27 мая 2000г., 9 июня, 8 августа, 29, 30 декабря 2001г., 29 мая 2002г., 10 января, 23 октября 2003г., 22 августа, 29 декабря 2004г.) определяет, что для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Следовательно, законодательство не предусматривает сокращения рабочего времени для инвалидов III группы. Статья 333 ТК РФ определяет, что для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Таким образом, социальным педагогам уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Каким должен быть мой рабочий день в летнее время, если я имею нагрузку 6 часов в неделю? Могу ли я отработать за неделю все оплачиваемые часы, а не выходить на работу каждый день на 1 час в течение месяца?

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

Приложением 2 к Отраслевому соглашению по учреждениям системы Министерства образования РФ на 2004-2006 годы (утв. Минобразованием РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 26 декабря 2003 г.) является Примерное положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений. В указанном Положении определено, что в каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки – педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

Обязана ли администрация школы предоставлять учителю методический день?

Действующее законодательство не дает определения методического дня и никак не регламентирует порядок установления методических дней.

Наличие свободных дней (одного или более) в неделю у педагогических работников зависит от того, как составлено расписание учебных занятий. Администрации образовательного учреждения рекомендуется при составлении расписания занятий экономить время педагога.

Учитель не обязан присутствовать в школе в свой свободный день от занятий, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован, и не должен представлять каких-либо отчетов администрации школы о том, чем он занимался в этот день.

Пенсионное обеспечение

Каким нормативным правовым актом в настоящее время определяется порядок подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий?

В соответствии с пунктом 4 статьи 13 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» Правительством РФ издано постановление от 24 июля 2002 года №555 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий» (с изменениями от 8 августа 2003 года). Именно эти Правила, разработанные в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», определяют порядок подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий.

Я проработала 20 лет в детском саду, а затем 6 лет – организатором внеклассной работы в школе. Эти 6 лет мне не засчитали в педагогический стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью. Правильно ли это?

В специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, засчитывается лишь работа в должностях и в учреждениях, поименованных в «Списке должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей», в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781.

В стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии, засчитывается работа в должности «организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми». В вашем случае, видимо, была сделана неправильная запись в трудовую книжку о наименовании должности, поэтому органы, осуществляющие пенсионное обеспечение, не засчитывают этот период работы в специальный стаж.

Отказ в досрочном назначении трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью можно обжаловать в суд.

В какие сроки назначается трудовая пенсия по старости?

Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изменениями от 25 июля, 31 декабря 2002г., 29 ноября 2003г., 29 июня 2004г.) в статье 19 определяет, что трудовая пенсия (часть трудовой пенсии) назначается со дня обращения за указанной пенсией (за указанной частью трудовой пенсии), но во всех случаях не ранее чем со дня возникновения права на указанную пенсию (указанную часть трудовой пенсии).

Днем обращения за трудовой пенсией (частью трудовой пенсии) считается день приема органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, соответствующего заявления со всеми необходимыми документами. Если указанное заявление пересылается по почте и при этом к нему прилагаются все необходимые документы, то днем обращения за трудовой пенсией (частью трудовой пенсии) считается дата, указанная на почтовом штемпеле организации федеральной почтовой связи по месту отправления данного заявления.

В случае, если в данных индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, отсутствуют необходимые для назначения трудовой пенсии сведения и (или) к заявлению приложены не все необходимые документы, орган, осуществляющий пенсионное обеспечение, дает лицу, обратившемуся за трудовой пенсией, разъяснения, днем обращения за трудовой пенсией (частью трудовой пенсии) считается день приема заявления о назначении трудовой пенсии (части трудовой пенсии) или дата, указанная на почтовом штемпеле организации федеральной почтовой связи по месту отправления данного заявления.

Входит ли время работы в должности руководителя кружка Дома пионеров в педагогический стаж для досрочного назначения трудовой пенсии?

Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781, не предусмотрена должность «руководитель кружка». В связи с этим органы, осуществляющие пенсионное обеспечение, отказывают в зачете периодов работы в указанной должности в специальный стаж, учитываемый при досрочном назначении пенсии. Считая свои права нарушенными, работники обжалуют отказы в суд. Складывающаяся судебная практика показывает, что суды принимают решения в пользу работников. При этом суды мотивируют свои решения следующим.

Приказом Министерства образования РФ №21 от 25 января 1993 года наименования должностей педагогических и руководящих работников учреждений образования приведены в соответствии с наименованиями, предусмотренными в тарифно-квалификационных характеристиках, утвержденных приказом от 11 ноября 1992 г. №406. Согласно пункту 4 данного приказа руководители кружков, секций, студий и других объединений учащихся стали именоваться педагогами дополнительного образования.

Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781, предусмотрено, что работа в должности «педагог дополнительного образования» в учреждении дополнительного образования детей (Дом пионеров и школьников) засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 года №516, право устанавливать тождественность должностей и учреждений, предусмотренных Списками, с аналогичными должностями, учреждениями и структурными подразделениями, имевшими иные, ранее применявшиеся наименования, предоставлено Министерству труда и социального развития РФ по предоставлению соответствующего министерства по согласованию с Пенсионным фондом РФ.

Однако указанным постановлением не определен порядок обращения с ходатайством об установлении тождественности, что предполагает неопределенную длительность данной процедуры. В связи с этим, в случае

возникновения спорных вопросов о тождественности наименований, решение пенсионных органов об отказе в назначении досрочных трудовых пенсий может быть обжаловано гражданами в судебном порядке.

Аналогичная правовая оценка имеется в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 18.06.2004 г. №197-О, согласно которому «тождественность выполняемых функций, условий и характера педагогической деятельности для решения вопроса о праве на зачет в стаж, необходимый для назначения трудовой пенсии по старости, может быть установлена судами общей юрисдикции».

Вопрос об установлении тождественности между должностью «руководитель кружка» и должностью «педагог дополнительного образования» ставился Министерством образования и науки РФ, но до настоящего времени никакого решения по этому поводу не принято.

Учитывая изложенное, считая свои права нарушенными, педагогические работники имеют право на обращение в суд. Согласно нормам статьи 3 Гражданского процессуального кодекса РФ, заинтересованное лицо вправе в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод или законных интересов.

Засчитывается ли время работы в должности няни (помощника воспитателя) в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии?

Время работы няней (помощником воспитателя) не засчитывается в педагогический стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии, так как указанная должность отсутствует в Списке должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденного постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781.

Если работник несколько месяцев отсутствовал на работе в связи с временной нетрудоспособностью, включается ли это время в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью?

Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденные постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 года №516, в пункте 5 устанавливают, что периоды работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, которая выполнялась постоянно в течение полного рабочего дня, засчитывается в стаж в календарном порядке, если иное не предусмотрено настоящими Правилами иными нормативными правовыми актами.

При этом в стаж включаются периоды получения пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности, а также периоды ежегодных оплачиваемых отпусков, включая дополнительные.

Таким образом, этот период должен быть засчитан в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии.

Одновременно напоминаем, что в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, засчитывается работа в должностях и в учреждениях, поименованных в «Списке должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781.

Засчитывается ли служба в армии с 1986 по 1989 год в стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей?

Федеральный закон от 27 мая 1998 года №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями на 26 апреля 2004 года) в пункте 3 статьи 10 определяет, что время нахождения граждан на военной службе по контракту засчитывается в общий трудовой стаж, включается в стаж государственной службы государственного служащего и в стаж работы по специальности из расчета один день службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы.

Время прохождения военной службы военнослужащими на воинских должностях, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья, засчитывается в специальный трудовой стаж при установлении пенсии по старости в связи с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет, если указанные должности включены в соответствующие перечни, утвержденные Правительством РФ.

В обзоре судебной практики Верховного суда Российской Федерации за II квартал 2001 года (по гражданским делам), утвержденном постановлением президиума Верховного суда РФ от 26 сентября 2001 года, указано следующее. В абзаце 2 пункта 3 статьи 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих» изложена

специальная норма, в соответствии с которой время прохождения военной службы военнослужащими на воинских должностях, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья, засчитывается в специальный трудовой стаж при установлении пенсии по старости в связи с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет, если указанные должности включены в соответствующие перечни, утвержденные Правительством Российской Федерации.

Исходя из анализа абзацев 1 и 2 пункта 3 статьи 10 Федерального закона «О статусе военнослужащих», можно сделать вывод о том, что законодатель специально урегулировал включение времени прохождения военной службы при установлении пенсии за выслугу лет в абзаце 2 пункта 3 статьи 10 данного Закона.

Таким образом, время прохождения военной службы военнослужащими засчитывается в специальный трудовой стаж при установлении пенсии за выслугу лет только в случае прохождения службы на воинских должностях, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья, если они включены в соответствующие перечни, утвержденные Правительством РФ.

Во всех остальных случаях время прохождения военной службы учитывается для назначения пенсии на общих основаниях и при назначении пенсии за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью учитываться не может.

Почему пенсионные органы не засчитывают работу в должности медицинской сестры в школе-интернате в стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей?

В стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, засчитывается лишь работа в должностях и в учреждениях, поименованных в

Списке должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781.

Работа в должности медицинской сестры в школе-интернате не включена в стаж, учитываемый при досрочном назначении пенсии в связи с педагогической деятельностью, в связи с тем, что такое наименование должности отсутствует в Списке.

Вопрос о включении в стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии, работы в должности медсестры в образовательных учреждениях ставился Профсоюзом работников народного образования и науки РФ перед Правительством РФ и Пенсионным фондом России, но до настоящего времени никакого решения по этому вопросу не принято.

Имеют ли право на досрочное назначение трудовой пенсии медицинские работники образовательных учреждений?

Федеральный закон от 17 декабря 2001 года №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (с изменениями от 25 июля, 31 декабря 2002г., 29 ноября 2003г., 29 июня 2004г.) в статье 28 определяет, что досрочно назначается трудовая пенсия лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, независимо от их возраста (пункт 10), а также лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа и не менее 30 лет – в городах, сельской местности в поселках городского типа либо только в городах, независимо от их возраста (пункт 11).

Таким образом, досрочное назначение трудовой пенсии по старости медицинским работникам образовательных учреждений законом не предусмотрено.

В 1978 году я был принят на работу в Дом пионеров и школьников на должность аккомпаниатора и проработал там до 1981 года. Работа в этой должности засчитывалась в педагогический стаж. Однако при подсчете стажа, дающего право на досрочную трудовую пенсию, время работы в должности аккомпаниатора не засчитывают. Правильно ли это?

Педагогический стаж, учитываемый при установлении разряда оплаты труда, и стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью, – это два различных вида трудового стажа.

В соответствии с подпунктом «н» пункта 5 «Порядка зачета в педагогический стаж времени работы в партийных и комсомольских органах, службы в Вооруженных Силах СССР, а также времени работы в отдельных учреждениях и организациях и обучения в высших и средних специальных учебных заведениях» (Приложение 6 к «Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения», утвержденной приказом Минпроса СССР от 16.05.85г. №94), время работы в должности аккомпаниатора в учреждениях просвещения засчитывалось в педагогический стаж при установлении разряда оплаты труда.

В специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, засчитывается лишь работа в должностях и в учреждениях, поименованных в «Списке должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781.

Работа в должности аккомпаниатора не включена в стаж, учитываемый при досрочном назначении пенсии в связи с педагогической деятельностью, в связи с тем, что такое наименование должности отсутствует в Списке.

Следовательно, время работы в должности аккомпаниатора в Доме пионеров и школьников будет засчитано в трудовой стаж и в педагогический стаж при установлении разряда оплаты труда в соответствии с ЕТС, но не будет засчитано в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, так как действующим законодательством это не предусмотрено.

Действительно ли директору средней общеобразовательной школы необходимо вести учебные занятия, чтобы время работы в этой должности засчитали в стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии при досрочном назначении трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью?

Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781, в подпункте «а» пункта 8 устанавливают, что в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность, засчитывается работа в должности директора общеобразовательного учреждения за период до 1 сентября 2000 года независимо от ведения преподавательской работы. Начиная с 1 сентября 2000 года, указанная работа засчитывается в стаж, необходимый для досрочного назначения пенсии, при условии ведения преподавательской работы в том же или другом учреждении для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год).

Мы работаем в гимназии классными воспитателями. Недавно узнали, что работа в этой должности не дает право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью. Директор гимназии утверждает, что ввести должность «Воспитатель» в штатное расписание нельзя. Верно ли это?

Министерство образования РФ в сопроводительном письме от 17.04.03г. №20-51-1244/20-5 к постановлению Правительства РФ от 03.04.03г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» рекомендовало предусматривать в штатных расписаниях образовательных учреждений вместо должности «классный воспитатель» должность «старший воспитатель».

Я работаю воспитателем в детском саду. При обращении в пенсионный фонд за досрочным назначением пенсии в связи с педагогической деятельностью получила отказ в связи с тем, что детский сад нашего предприятия не имеет статуса юридического лица. Правомерно ли это?

Нет, неправомерно. Наименование должности «воспитатель» и наименование учреждения – детский сад – включены в Список работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденный постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 года №781.

Следовательно, условия работы в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей.

Досрочная пенсия педагогическим работникам назначается в зависимости от вида деятельности, а не от правового статуса учреждения или организации, с которыми они состояли в трудовых отношениях.

Поскольку федеральным законодательством не установлены ограничительные условия, отказ в досрочном назначении пенсии является незаконным.

С 1983 по 1991 год я работала старшей пионервожатой в общеобразовательной школе. Пенсионные органы отказываются засчитать этот период в педагогический стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии. Правомерно ли это?

Отказывая в досрочном назначении трудовой пенсии по старости, работники Пенсионного фонда исходили из того, что должность пионервожатой не предусмотрена Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781. В настоящее

время нормативные акты, регулирующие вопросы пенсионного обеспечения, действительно не предусматривают включение в стаж, учитываемый при досрочном назначении трудовой пенсии, работу в должности старшей вожатой.

Суды уже рассматривали заявления работников, связанные с отказом в досрочном назначении трудовой пенсии из-за невключения периодов работы в должности старшей пионервожатой в специальный стаж. На сегодняшний день имеются судебные решения, которые обязывают органы, осуществляющие пенсионное обеспечение, засчитывать указанные периоды в специальный стаж. В соответствии с Постановлением Совета Министров СССР «О пенсиях за выслугу лет работникам просвещения, здравоохранения и сельского хозяйства» от 17.12.1959г. №1397, принятого в соответствии с Законом СССР «О государственных пенсиях В СССР» от 14 июля 1956г., работа в должности пионервожатого (старшего пионервожатого) засчитывалась в стаж, дающий право на пенсию по выслуге лет. В последующие постановления Правительства РФ от 06.09.1991г. №463 и от 22.09.1999г. № 1067 указанная должность, как дающая право на получение пенсии по выслуге лет, включена не была. Постановлением Правительства РФ от 22.09.1993г. №953 установлено, что с 1 октября 1993 года на территории РФ постановление Совмина СССР №1397 не применяется. Однако до принятия Закона РФ от 20.11.1990г. «О государственных пенсиях» работа в указанной должности давала право на пенсию за выслугу лет. Согласно ч.2 ст. 55 Конституции РФ в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина. Изменение условий установления пенсии в данном случае, по мнению суда, является ограничением конституционного права граждан на социальное обеспечение, которое не может быть оправдано указанными в ч.3 ст. 55 Конституции РФ целями, ради достижения которых допускается ограничение федеральным законом прав и свобод человека и гражданина. Учитывая изложенное, суд приходит к выводу о необходимости включения в педагогический стаж работы, дающей право на назначение досрочной трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода работы в указанной должности.

Считая свои права нарушенными, в любом случае вы имеете право на обращение в суд. Согласно нормам статьи 3 Гражданского процессуального кодекса РФ заинтересованное лицо вправе в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод или законных интересов.

Какими документами можно подтвердить стаж работы для досрочного назначения трудовой пенсии, если отсутствуют некоторые записи в трудовой книжке?

Постановление Правительства РФ от 24 июля 2002 года №555 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления трудовых пенсий» (с изменениями от 8 августа 2003 г.) в пункте 6 Правил определяет, что основным документом, подтверждающим периоды работы по трудовому договору, является трудовая книжка установленного образца.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в ней содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Мне было отказано в назначении досрочной трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей. В стаж, дающий право на досрочную пенсию, не засчитали период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, несмотря на то, что он был предоставлен до 6 октября 1992 года. Правомерно ли это?

Отказ органов, осуществляющих пенсионное обеспечение, засчитывать в стаж, дающий право на досрочную пенсию, период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, предоставленном до 6 октября 1992 года, является незаконным.

До вступления в силу Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 года №3543-1 «О внесении изменений и дополнений в кодекс законов о труде Российской Федерации», с принятием которого период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком перестал включаться в стаж работы по специальности в случае назначения пенсии на льготных условиях, статья 167 КЗоТ РСФСР предусматривала включение указанного периода в специальный стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости.

Вы находились в отпуске по уходу за ребенком в период до 6 октября 1992 г., таким образом, данный период времени имел место до вступления в силу вышеназванного Закона РФ от 25 сентября 1992 года №3543-1.

Кроме того, следует принять во внимание и то обстоятельство, что в период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком действовало постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 августа 1989 года №677 «Об увеличении продолжительности отпусков женщинам, имеющим малолетних детей», пункт 2 которого предусматривал, что с 1 декабря 1989 года повсеместно продолжительность дополнительного отпуска по уходу за ребенком без сохранения заработной платы увеличивалась до достижения им возраста 3-х

лет. Указанный дополнительный отпуск подлежал зачету в общий и непрерывный стаж, а также в стаж работы по специальности.

Учитывая, что статьи 6 (ч.2), 15 (Ч.4), 17 (ч.1), 18,19 и 55 (Ч.1) Конституции Российской Федерации по своему смыслу предполагает правовую определенность и связанную с ней предсказуемость законодательной политики в сфере пенсионного обеспечения, необходимые для того, чтобы участники соответствующих правоотношений могли в разумных пределах предвидеть последствия своего поведения и быть уверенными в том, что приобретенное ими на основе действующего законодательства право будет уважаться властями и будет реализовано, период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком подлежит включению в стаж работы по специальности при досрочном назначении пенсии по старости независимо от времени ее обращения за назначением пенсии и времени возникновения у нее права на досрочное назначение пенсии по старости.

Аналогичная позиция высказана Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации в определении №46-В05-48 от 26 декабря 2005 года.

Учитывая изложенное, вы можете в суде обжаловать отказ в назначении досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

Обязательно ли выполнение двух условий для досрочного назначения трудовой пенсии работнику, работавшему в должности педагога дополнительного образования, а именно:

- если по состоянию на 01.01.2001 г. стаж работы в должностях и учреждениях, указанных в Списке, составлял не менее 16 лет 8 месяцев;
- если работники в период с 01.10.1999г. по 31.12.2000г. осуществляли педагогическую деятельность в одной из должностей Списка в образовательных учреждениях дополнительного образования детей?

Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781 конкретно устанавливаю: «время работы в должностях преподавателя, тренера-преподавателя и старшего тренера-преподавателя (в т. ч. по адаптивной физической культуре), а также педагога дополнительного образования в образовательных учреждениях дополнительного образования детей в соответствии с пунктом 12 Правил за периоды, начиная с 1 января 2001 года, засчитывается в стаж работы при наличии одновременно следующих условий:

- если указанные работники в период с 1 ноября 1999 года по 31 декабря 2000 года осуществляли педагогическую деятельность в одной из вышеперечисленных должностей в образовательных учреждениях дополнительного образования детей (независимо от ее продолжительности);
- если по состоянию на 1 января 2001 года стаж работы в должностях и учреждениях, указанных в Списке (Т.Е.в учреждениях и должностях, предусмотренных во всех пунктах Списка), составлял не менее 16 лет 8 месяцев».

Наличие указанных выше двух условий одновременно требуется только к периодам работы в учреждениях дополнительного образования детей на должностях, поименованных в Списке, начиная с 1 января 2001 года.

Как устанавливается тождество должностей и учреждений для досрочного назначения трудовой пенсии по старости? Каким нормативным правовым актом это устанавливается?

В письме Минтруда РФ от 27.05.2003 №504-АП, Минобразования РФ №20-51-1921/20-5, Минздрава РФ №2510/6223-03-32, Минкультуры РФ № 3946-01-50/32, Пенсионного фонда РФ №МЗ-25-23/5901 от 06.06.2003 «О порядке установления тождества профессий, должностей и организаций (структурных подразделений) для досрочного назначения трудовой пенсии по старости» разъяснена процедура принятия постановления Министерством труда и социального развития РФ по согласованию с Пенсионным фондом РФ об установлении тождества профессий, должностей и организаций (структурных подразделений), предусмотренных статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», а также списками работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 №781, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости, тем же профессиям, должностям и организациям (структурным подразделениям), имеющим ранее иные названия.

Могут ли в настоящее время пользоваться правом на досрочную трудовую пенсию по старости заведующие детскими дошкольными учреждениями?

Должности директора и заместителя директора учреждений, указанные в пункте 2 раздела «Наименование учреждений» Списка, давали право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости до 1 ноября 1999 года. Об этом сказано в подпункте «в» пункта 8 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. №781.

После 1 ноября 1999 года работа в этих должностях не засчитывается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

В верховном суде РФ уже рассматривалось заявление о признании недействующим подпункта «а» пункта 8 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781. Решением Верховного суда РФ от 21 мая 2003 года №ГКПИ 03-439 это заявление оставлено без удовлетворения.

Суд указал, что Правила сохранили работу в должности заведующего дошкольным образовательным учреждением, в частности детским садом, за период до 1 ноября 1999 года для зачета в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей. При подготовке оспариваемого нормативного правового акта учитывалось мнение Минобразования России о характере работы, выполняемой заведующим дошкольного образовательного учреждения, и должностные обязанности руководителя (заведующего) учреждением образования согласно Тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) по должностям работников учреждений образования РФ, не предусматривающие осуществление данными лицами педагогической деятельности.

Доводы заявителя по сути сводятся к целесообразности включения в Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, работы в должности директора (заведующего) дошкольного образовательного учреждения, что не относится к компетенции суда и не может служить основанием для удовлетворения заявленных требований.

Учитывая, что оспариваемые положения нормативного правового акта не противоречат федеральному закону, изданы в пределах компетенции Правительства РФ и не нарушают права граждан на пенсионное обеспечение, заявление не подлежит удовлетворению.

Я работаю учителем в общеобразовательной школе. Мой педагогический стаж – 25 лет. Органы, осуществляющие пенсионное обеспечение, отказываются засчитывать в стаж для досрочного назначения трудовой пенсии время нахождения в учебных отпусках в период с 1974 по 1978 год. Правомерно ли это?

Отказ органов, осуществляющих пенсионное обеспечение, зачесть в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью, периоды нахождения работника в учебных отпусках можно обжаловать в суде.

Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утверждены постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 года №516. Первая публикация этого нормативного правового акта была в журнале «Собрание законодательства РФ» от 15.07.2002г. №28. Соответственно по истечении 7 дней, т.е. 22.07.2002г., указанное постановление Правительства РФ вступило в законную силу.

Акты законодательства не имеют обратной силы и применяются к отношениям, возникшим после введения их в действие.

Действие закона распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, только в случаях, когда это прямо предусмотрено законом.

Время нахождения в учебных отпусках в период с 1974 по 1978 год должны быть засчитано в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии, так как в соответствии с ранее действовавшим пенсионным законодательством периоды нахождения в учебных отпусках учитывались при исчислении соответствующего стажа.

Действительно ли в настоящее время установлено тождество наименований «воспитатель группы продленного дня» и «воспитатель»?

Да. Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 июля 2005 года №440 «Об установлении тождества отдельных наименований должностей» установлено по согласованию с Пенсионным фондом РФ по представлению Министерства образования и науки РФ тождество наименований должностей «воспитатель школьной группы», «воспитатель школьного отделения», «воспитатель дошкольной группы», «воспитатель дошкольного отделения», «воспитатель логопедической группы», «воспитатель речевой группы», «воспитатель специальной (коррекционной) группы», «воспитатель коррекционной группы», «воспитатель группы коррекции», «воспитатель пришкольного интерната», «воспитатель группы продленного дня», «воспитатель интерната (при школе)», «воспитатель ясельной группы», «воспитатель садовой группы», «воспитатель санаторной группы», «воспитатель интернатной группы», воспитатель подготовительной группы» наименованию должности «воспитатель», предусмотренному Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденном постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781.

Старший воспитатель работает в детском саду на 0,5 ставки и одновременно на 0,5 ставки музыкальным руководителем, имеет ли он право на пенсию за выслугу лет?

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 №781 (п.4 Правил) периоды работы лиц, которые работают на должностях, поименованных в Списке, утвержденном указанным Постановлением, и выполняющих суммарно норму рабочего времени (педагогической работы), установленную за ставку заработной платы, включаются в стаж, дающий право на этот вид пенсии.

В связи с этим время работы на 0,5 ставки в должности старшего воспитателя и на 0,5 ставки должности музыкального руководителя суммарно по двум должностям (включенным в Список) составляет полную норму часов за ставку заработной платы и, по нашему мнению, должно быть включено в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

Влияет ли звание лауреата Всероссийского конкурса «Учитель года», получившего премию Президента РФ, на размер пенсии?

В соответствии с пунктом 2 статьи 1 Федерального закона от 4 марта 2002 года №21-ФЗ «О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией» дополнительное материальное обеспечение назначается:

1. Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации;
2. гражданам, награжденным орденом Святого апостола Андрея Первозванного;
3. гражданам, награжденным орденом Ленина;
4. гражданам, награжденным орденом «За заслуги перед Отечеством» I-IV степеней;
5. гражданам, награжденным орденом Славы трех степеней;
6. Героям Социалистического Труда;
7. гражданам, награжденным орденом Трудовой Славы трех степеней;
8. лауреатам Ленинской премии, лауреатам Государственных премий СССР или РФ (РСФСР);
9. гражданам, награжденным орденом «За службу Родине в Вооруженных Силах СССР» трех степеней;
10. чемпионам Олимпийских игр.

В телетайпе программе Минтруда России и Пенсионного фонда РФ от 12 апреля 2002 года №2181-ЮЛ,ЛЧ-06-32/3539 разъяснено, что к государственным премиям также относится премия Президента РФ лауреатам конкурса «Учитель года России». Таким образом, дополнительное материальное обеспечение к пенсии назначается лауреатам Всероссийского конкурса «Учитель года», которые получили премию Президента РФ.

Засчитывается ли в стаж для досрочного назначения пенсии в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей работа в частной школе?

Органы, осуществляющие пенсионное обеспечение, в последнее время иногда отказывают педагогическим работникам негосударственных образовательных учреждений в досрочном назначении трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, ссылаясь на норму подпункта 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона от 17.12.2001г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», предусматривающую, что трудовая пенсия по старости, независимо от возраста, назначается лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей.

Конституционный суд РФ по аналогичному вопросу 06.12.2001 года принял Определение по запросу Законодательного собрания Тверской области о проверке конституционности пунктов 2 и 3 постановления Правительства РФ «Об утверждении Списка должностей, работа в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, и Правил исчисления сроков выслуги для назначения пенсии за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей». Конституционный суд РФ определил, что положения оспариваемых норм не могут применяться иначе, как в соответствии с их конституционно-правовым смыслом, выявленным в Определении (опубликовано в «Собрании законодательства РФ» 15.04.2002 №15 ст.1496; в «Российской газете» №69 от 17.04.2002г.). В соответствии со статьей 19 Конституции РФ равенство прав и свобод гарантируется без какой-либо дискриминации, в том числе независимо от рода и места деятельности. Это конституционное предписание следует рассматривать как гарантию равенства пенсионных прав преподавательского состава образовательных учреждений (государственных, муниципальных, негосударственных) независимо от того, в чьей собственности они находятся.

В соответствии со статьями 6 и 79 Федерального конституционного закона «О Конституционном суде Российской Федерации» решения Конституционного суда РФ окончательны, не подлежат обжалованию и обязательны для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений, организаций, должностных лиц, граждан и их объединений. В связи с этим за защитой своего права на пенсию следует обращаться в суд общей юрисдикции. Судебная практика показывает, что принимаются решения, обязывающие пенсионные органы засчитывать время работы педагогических работников в негосударственных и немunicipальных учреждениях в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии.

Несколько лет я добивалась досрочного назначения трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью. После обращения в суд дело решилось положительно. Суд признал, что я имею право на досрочное назначение пенсии. Он установил тождество наименований должностей «руководитель кружка» и «педагог дополнительного образования» и засчитал в стаж все 33 года моей трудовой деятельности. Пенсия согласно судебному решению должна быть назначена с 7 апреля 2003 года. Я же считала, что мне должны назначить пенсию с того момента, когда мой педагогический стаж составил 25 лет.

Из вашего письма следует, что в суде было установлено ваше право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей. Суд установил тождество наименований должностей «руководитель кружка» и «педагог дополнительного образования». Следовательно, в данном случае имел место спор о праве, а судебное решение непосредственно явилось юридическим фактом возникновения права.

В соответствии с пунктом 1 статьи 19 Федерального закона от 17 декабря 2001г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»(изменениями от 25 июля, 31 декабря 2002г.) трудовая пенсия (часть трудовой пенсии) назначается со дня обращения за указанной пенсией (за указанной частью трудовой пенсии), за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4 настоящей статьи, но во всех случаях не ранее чем со дня возникновения права на указанную пенсию (указанную часть трудовой пенсии).

Таким образом, пенсия правомерно назначена вам по судебному решению с 07.04.2003 года.

Отпуска

Учительница обратилась к директору школы с просьбой предоставить ей отпуск по уходу за ребенком, родившемся у ее дочери. Имеет ли она право воспользоваться таким отпуском?

Да, учительница имеет такое право. В соответствии с частью 2 статьи 256 Трудового кодекса РФ отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или частично не только матерью, но и отцом ребенка, бабушкой, дедом и другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

В письме ФСС от 15.11.1995 №07-639ЛР сообщается, что при оформлении отпуска по уходу за ребенком до полутора лет лицу, фактически осуществляющему уход за ним вместо матери, по-прежнему остается в силе требование о предоставлении справки с места работы матери ребенка о том, что она не использует вышеназванный вид отпуска и не получает пособия.

Я работаю учителем в общеобразовательной школе. Бухгалтерия отказала мне в оплате учебного отпуска, мотивируя это тем, что я получаю второе образование одного уровня. Правомерно ли это?

Статья 177 Трудового кодекса РФ устанавливает, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Следовательно, получая второе образование того же уровня, работодатель не обязан предоставлять вам гарантии в связи с обучением.

Уволенный работник был восстановлен на работе по решению суда. Засчитывается ли в стаж, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск, время вынужденного прогула?

На основании статьи 121 Трудового кодекса РФ в стаж, дающий право на отпуск, включается время вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на прежней работе.

Включается ли в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, период нахождения работника на курсах повышения квалификации?

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в частности – период повышения квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя.

В соответствии со статьей 121 Трудового кодекса РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

В нашем образовательном учреждении бухгалтер работал по совместительству. С основного места работы его уволили, и мы приняли его на постоянную работу. Должны ли мы изменить периоды работы для исчисления отпуска?

Для работника в указанном случае не должно ничего меняться в отношении стажа, учитываемого при исчислении отпуска. Право на отпуск у этого работника должно быть реализовано в сроки, определенные графиком отпусков данного учреждения. В случае, когда учреждение, где работник работал по совместительству, становится для него основным местом работы, в трудовой договор должны быть внесены соответствующие изменения.

Какова продолжительность отпуска педагогов дополнительного образования, работающих в учреждениях среднего профессионального образования, а также в учреждениях дополнительного образования детей?

Педагогам дополнительного образования учреждений среднего профессионального образования в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 года №724 предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей – 42 календарных дня.

Оплачивается ли больничный лист работнику, находящемуся в длительном отпуске? Продлевается ли длительный отпуск на число дней болезни?

Закон Российской Федерации «Об образовании» в статье 55 устанавливает, что педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Так как указанный отпуск вам не оплачивается, он является отпуском без сохранения заработной платы.

Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденное постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984г. № 13-6 (с изменениями от 24 августа 1990г.), в пункте 15 устанавливает, что при наступлении временной нетрудоспособности в период отпуска без сохранения заработной платы либо отпуска по уходу за ребенком пособие не выдается. Если нетрудоспособность продолжается и после окончания отпуска без сохранения заработной платы либо частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, то пособие выдается со дня, когда работник должен был приступить к работе. Следовательно, в указанном вами случае пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается.

Согласно норме статьи 124 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. Что касается продления отпуска без сохранения заработной платы, то такой возможности Трудовой кодекс РФ не предусматривает.

Вместе с тем, В Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном приказом Минобрнауки РФ от 7 декабря 200г. 33570 (зарегистрирован в Минюсте РФ 5 марта 2001 года, №2593), в пункте 12 определено, что педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Обращаем внимание на то, что Приказ Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. №3570 распространяется лишь на педагогических работников образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя.

Если я не использовала очередной отпуск в этом году, будут ли суммированы дни неиспользованного отпуска к последующему?

Статьей 122 ТК РФ установлено общее правило, согласно которому отпуск должен предоставляться ежегодно.

Статья 124 ТК РФ устанавливает, что в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Я работаю библиотекарем в средней общеобразовательной школе. Мой ежегодный отпуск составляет 28 календарных дней. Директор школы отказывается предоставлять мне дополнительный отпуск, ссылаясь на то, что у нас нет коллективного договора, которым бы это предусматривалось. Разъясните, имею ли я право на дополнительный оплачиваемый отпуск? Существует ли в настоящее время положение о библиотеке общеобразовательного учреждения?

Библиотекарь не является педагогическим работником образовательного учреждения, соответственно, продолжительность отпуска определяется в общем порядке, установленном в статье 115 ТК РФ, и составляет 28 календарных дней.

Отпуск большей продолжительности библиотечным работникам может быть установлен лишь за счет дополнительных отпусков, которые могут предусматриваться в коллективном договоре – правовом акте, регулирующем социально-трудовые отношения и заключаемом работниками учреждения с работодателем.

Письмом Минобразования РФ от 23.03.2004 №14-51-70/13 в органы управления образованием субъектов РФ направлено «Примерное положение о библиотеке общеобразовательного учреждения», в котором также определено, что работники библиотеки имеют право на ежегодный отпуск в 28 календарных дней и на дополнительный оплачиваемый отпуск (до 12 рабочих дней) в соответствии с коллективным договором между работниками и руководством общеобразовательного учреждения или иными локальными нормативными актами.

В учреждении, в котором вы работаете, нет коллективного договора и иных локальных актов, которые бы предусматривали нормы о дополнительном отпуске библиотекарям, поэтому вам предоставляется только ежегодный отпуск в количестве 28 календарных дней.

Имеет ли право руководитель учреждения делить отпуск работника на части без его согласия? В графике отпусков, действующем в нашем учреждении, работнику определен отпуск полной продолжительности в конкретный период времени.

Статья 125 ТК РФ определяет, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Из содержания данной нормы ТК РФ следует, что разделение отпуска на части возможно только по соглашению между работником и работодателем, а не работодателем в одностороннем порядке.

Учителя нашей школы летом, во время отпуска, выходят поочередно для работы на пришкольном участке. Неиспользованные дни отпуска директор разрешает взять только во время каникул. Прав ли он?

Статья 125 ТК РФ определяет, что отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В пункте 37 постановления пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано следующее. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отзываться работника из отпуска на работу только с его согласия (часть 2 статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Следовательно, если работник был отозван из отпуска, то неиспользованные дни отпуска должны быть предоставлены по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

Я работаю в обычной муниципальной школе заместителем директора по АХЧ. Кроме своих основных обязанностей, веду уроки технологии 14 часов в неделю. Какова должна быть продолжительность моего ежегодного основного оплачиваемого отпуска? Сегодня он составляет 28 календарных дней.

Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» в подпункте «ж» пункта 2 устанавливает, что не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений. С Вами заключен трудовой договор по должности заместителя директора по административно-хозяйственной части, преподавательская работа для Вас не считается совместительством. Следовательно, продолжительность отпуска по должности заместителя директора по административно-хозяйственной части определяется в общем порядке, установленном в статье 115 ТК РФ, и составляет 28 календарных дней.

Работник трудится в школе библиотекарем на 0,5 ставки и по совместительству занимает ставку воспитателя в группе продленного дня в этой же школе. Как должен предоставляться очередной отпуск такому работнику?

Статья 115 ТК РФ устанавливает, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Работа в должности библиотекаря не является педагогической, соответственно продолжительность отпуска по этой должности 28 календарных дней.

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 года №724. По должности воспитателя в общеобразовательной школе Вам должен быть предоставлен отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Статья 286 ТК РФ определяет, что лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

В Вашем случае продолжительность отпуска по основному месту работы меньше, чем на работе по совместительству, поэтому работодатель не обязан предоставлять по Вашей просьбе отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Средний заработок для оплаты ежегодного отпуска совместителям рассчитывается по общим правилам (ст. 139 ТК РФ) исходя из начисленной работнику заработной платы.

Работникам образовательных учреждений, выполняющим педагогическую работу помимо основной работы в том же образовательном учреждении, если основной отпуск установлен разной продолжительности, средний заработок должен исчисляться, а оплата отпуска (выплата денежно компенсации за неиспользованные отпуска) производится исходя из суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период по каждой должности раздельно.

Учитель находится в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и с 01.09.2002г. работает на неполную ставку (преподает 3 часа в неделю информатику в 10-11-м классах). Права ли бухгалтерия, отказывая в очередном отпуске за 2002-2003 год?

В соответствии с нормами ст. 256 ТК РФ, по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет может быть использован полностью, по частям, т.е. с перерывами, причем на период отпуска за работником сохраняется место работы (должность). Следовательно, работница, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, может прервать этот отпуск и воспользоваться основным ежегодным отпуском. При этом в период ежегодного отпуска оплата отпуска по уходу за ребенком не производится. Также работница может воспользоваться ежегодным отпуском непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком.

Во время отпуска я заболела и взяла больничный. Хотела отгулять оставшиеся дни отпуска позднее, но руководитель учреждения потребовал использовать их сразу после болезни. Прав ли он?

Статьей 124 ТК РФ предусмотрено, что ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. Отпуск предоставляется не в тот период, когда он запланирован в графике отпусков. Это связано с тем, что работодатель планирует деятельность учреждения в каждый конкретный календарный период. Работодатель, предоставив ежегодный оплачиваемый отпуск, должен продлить его в случае временной нетрудоспособности, но не обязан предоставлять его в другой период. Таким образом, право использовать оставшуюся часть отпуска возникает у вас непосредственно после окончания времени временной нетрудоспособности.

Включаются ли нерабочие праздничные дни в число календарных дней учебного отпуска?

Дополнительные учебные отпуска предоставляются в конкретные сроки, указанные в справке-вызове учебного заведения. Действующим трудовым законодательством не предусмотрено продление учебных отпусков на количество нерабочих праздничных дней, приходящихся на время учебного отпуска.

Аттестация

Я работаю учителем средней школы. В 2005 году я написала заявление на прохождение аттестации с просьбой присвоить мне первую квалификационную категорию. Я давала открытые уроки, защитила исследовательский проект. Имею ли я право переписать заявление, изменив первую квалификационную категорию на высшую?

В соответствии с пунктом 2.1 «Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденного приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000г. №1908, основанием для проведения аттестации педагогических работников на вторую, первую и высшую квалификационные категории и руководящих работников на высшую квалификационную категорию является заявление работника. Заявление по установленной форме подается работником в соответствующую аттестационную комиссию в срок с 15 апреля по 30 июня.

Таким образом, Положением установлены абсолютно конкретные сроки, в которые работник имеет право подавать заявление в аттестационную комиссию. Следовательно, заявление работника не может быть принято в иные сроки.

Вы обращались с заявлением в установленный срок о прохождении аттестации на соответствие первой квалификационной категории, соответственно в определенный графиком срок аттестационная комиссия должна проводить аттестацию на соответствие заявленной категории.

Пункт 3.8 Положения определяет, что по результатам аттестации аттестационная комиссия выносит следующие решения:

- соответствует заявленной квалификационной категории;
- не соответствует заявленной квалификационной категории;
- соответствует первой квалификационной категории по должности «руководитель»;
- не соответствует первой квалификационной категории по должности «руководитель».

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании (п.3.10).

Руководитель органа управления образованием, образовательного учреждения на основании решения аттестационной комиссии в месячный срок издает приказ о присвоении работнику квалификационной категории. Квалификационная категория присваивается со дня принятия решения аттестационной комиссии.

В 2005 году я защитилась на высшую квалификационную категорию. Но у учителей химии количество часов постоянно сокращается, поэтому, чтобы дотянуть до ставки, мне предложили вести уроки ОБЖ (12 часов химии и 6 часов ОБЖ). Из них 12 часов мне оплачивают по высшей категории, а 6 часов – по 10 разряду. Как должно быть по закону?

Письмом Минобразования России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 7 февраля 2003 года №03-8ин/22-03/11, утвержденного приказом Министерства образования РФ от 28.06.2000г. №1908, в целях единообразного применения органами управления образованием, образовательными учреждениями Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений разъяснено следующее.

Пунктом 15 указанного письма предусмотрено, что квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением, учитываются в течении срока их действия на всей территории РФ, в том числе: при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

Вы аттестованы по должности учителя на высшую аттестационную категорию Следовательно, если вы работаете учителем, ведущим занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), то в этом случае присвоенная квалификационная категория должна учитываться.

Должностные обязанности

Расскажите, пожалуйста, о должностных обязанностях учителя, за которые ему начисляют заработную плату по определенным разрядам. Как оплачивается работа, не входящая в должностные обязанности, которую учителя заставляют выполнять руководители образовательного учреждения?

В соответствии с Постановлением Минтруда России от 17 августа 1995 года №46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации» (с изменениями, внесенными Постановлением Минтруда России от 22 ноября 1995 года № 65 «О согласовании изменений в разряды оплаты труда и тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации») определены тарифно-квалификационные характеристики по должности учителя.

Должностные обязанности учителя следующие: осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта. Способствует социализации, формированию общей культуры личности, осознанному выбору и последующему освоению профессиональных образовательных программ. Использует разнообразные приемы, методы и средства обучения. Участвует в работе педагогических, методических советов, в работе по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением. Изучает индивидуальные способности, интересы и склонности обучающихся, воспитанников, их семейные и жилищно-бытовые условия. В специальных (коррекционных) образовательных учреждениях осуществляет работу по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), направленную на максимальную коррекцию отклонений в развитии с учетом специфики преподаваемого предмета. Соблюдает права и свободы обучающихся, содержащиеся в Законе Российской Федерации «Об образовании», Конвенции о правах ребенка. Систематически повышает свою квалификацию. Участвует в деятельности методических объединений и других формах методической работы. Выполняет правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса.

Должен знать. Конституцию Российской Федерации; законы Российской Федерации, решения Правительства РФ и органов управления образованием по вопросам образования; Конвенцию о правах ребенка; основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач; педагогику, психологию, возрастную физиологию, школьную гигиену; методику преподавания предмета и воспитательной работы; программы и учебники; требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений; средства обучения и их дидактические возможности; основные направления и перспективы развития образования и педагогической науки; основы права, научной организации труда; правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

Требования к квалификации по разрядам оплаты.

7-й разряд – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы;

8-й разряд – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет;

9-й разряд – высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет;

10-й разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет;

11-й разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения);

12-й разряд - высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения) либо II квалификационная категория;

13-й разряд – I квалификационная категория;

14-й разряд – высшая квалификационная категория.

За работу, не входящую в должностные обязанности учителя, производится доплата.

Пункт 11 статьи 32 Закона РФ «Об образовании» определяет, что установление доплат и надбавок к должностным окладам работников образовательного учреждения, порядка и размеров их премирования относится к компетенции образовательного учреждения.

Следовательно, установление доплат за какой-либо вид работ, не входящих в должностные обязанности работника, а также их размеры определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, выделяемых на установление доплат и надбавок стимулирующего характера.

Я работаю воспитателем в ясельной группе детского сада. В каких нормативных правовых актах определены должностные обязанности воспитателя?

Постановлением Минтруда России от 17 августа 1995 года №46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации» (с изменениями, внесенными Постановлением Минтруда России от 22 ноября 1995 года № 65 «О согласовании изменений в разряды оплаты труда и тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации») определены тарифно-квалификационные характеристики по должности «воспитатель».

Должностные обязанности воспитателя: планирует и организует жизнедеятельность воспитанников и осуществляет их воспитание. Проводит повседневную работу, обеспечивающую создание условий для их социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации. Использует разнообразные приемы, методы и средства обучения. На основе изучения индивидуальных особенностей, рекомендаций психолога планирует и проводит с воспитанниками коррекционно-развивающую работу (с группой или индивидуально). Совместно с медицинскими работниками обеспечивает сохранение и укрепление здоровья воспитанников, проводит мероприятия, способствующие их психофизическому развитию, отвечает за их жизнь и здоровье. Организует выполнение воспитанниками режима дня, приготовление ими домашних заданий, оказывает им помощь в учении, организации досуга и в получении дополнительного образования, вовлекая их в художественное и научно-техническое творчество, спортивные секции, кружки и другие объединения по интересам.

Организует с учетом возраста воспитанников работу по самообслуживанию, соблюдение ими требований охраны труда, техники безопасности, участие в общественно полезном труде. Способствует проявлению интереса у воспитанников к определенному роду деятельности, к сознательному выбору профессии. Проводит работу по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек. Оказывает помощь в организации самоуправленческих начал в деятельности коллектива воспитанников. Изучает индивидуальные способности, интересы и склонности воспитанников, их семейные обстоятельства и жилищно-бытовые условия. Взаимодействует с родителями воспитанников или лицами, их заменяющими. Координирует деятельность помощника воспитателя, младшего воспитателя и других работников в рамках единого образовательного процесса.

Воспитатель должен знать: Конституцию Российской Федерации; законы Российской Федерации, решения Правительства РФ и органов управления образованием по вопросам образования; Конвенцию о правах ребенка; педагогику, психологию, возрастную физиологию и гигиену; основы доврачебной медицинской помощи; теорию и методику воспитательной работы; основы государственной молодежной политики, гражданского и трудового законодательства; правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

Разное

В каких случаях в организациях создаются службы охраны труда и комитеты (комиссии) по охране труда?

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель может заключить договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Это предусмотрено статьей 217 ТК РФ.

Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации утверждены постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000г. №14.

Статья 218 ТК РФ определяет, что в организациях по инициативе работодателя (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти по труду.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и

информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

За нарушение трудовой дисциплины работнику был объявлен выговор. Может ли руководитель досрочно снять это дисциплинарное взыскание по просьбе самого работника?

Да, может. Статьей 194 ТК РФ предусмотрено, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Работник за 14 дней подал заявление об увольнении по собственному желанию. За день до увольнения работодатель применил к нему дисциплинарное взыскание (выговор) за опоздание. Правомерно ли это?

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Как долго должны храниться поурочные планы учителя? День, неделю, четверть, год?

В действующих нормативных правовых актах не установлено каких-либо требований, предъявляемых к поурочным учебным планам, не установлены сроки хранения. Эти вопросы могут быть предметом регулирования локальных актов, действующих в учреждении, где вы работаете.

Сколько детей должно быть в группе детского сада от 2 до 4 лет?

В соответствии с пунктом 47 Типового положения о дошкольном образовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства РФ от 01.07.1995 года 3677, количество групп в ДОУ определяется учредителем исходя из предельной наполняемости, принятой при расчете норматива бюджетного финансирования в группах: от 2 месяцев до 1 года – 10 детей; от 1 года до 3 лет – 15 детей; от 3 до 7 лет – 20 детей.

В разновозрастных группах: при наличии в группе детей двух возрастов (от 2 месяцев до 3 лет) – 8 детей; при наличии в группе детей любых трех возрастов (от 3 до 7 лет) – 10 детей; при наличии в группе детей любых двух возрастов (от 3 до 7 лет) – 20 детей.

В какой срок работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора?

В соответствии с нормами статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1 и 2 настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.