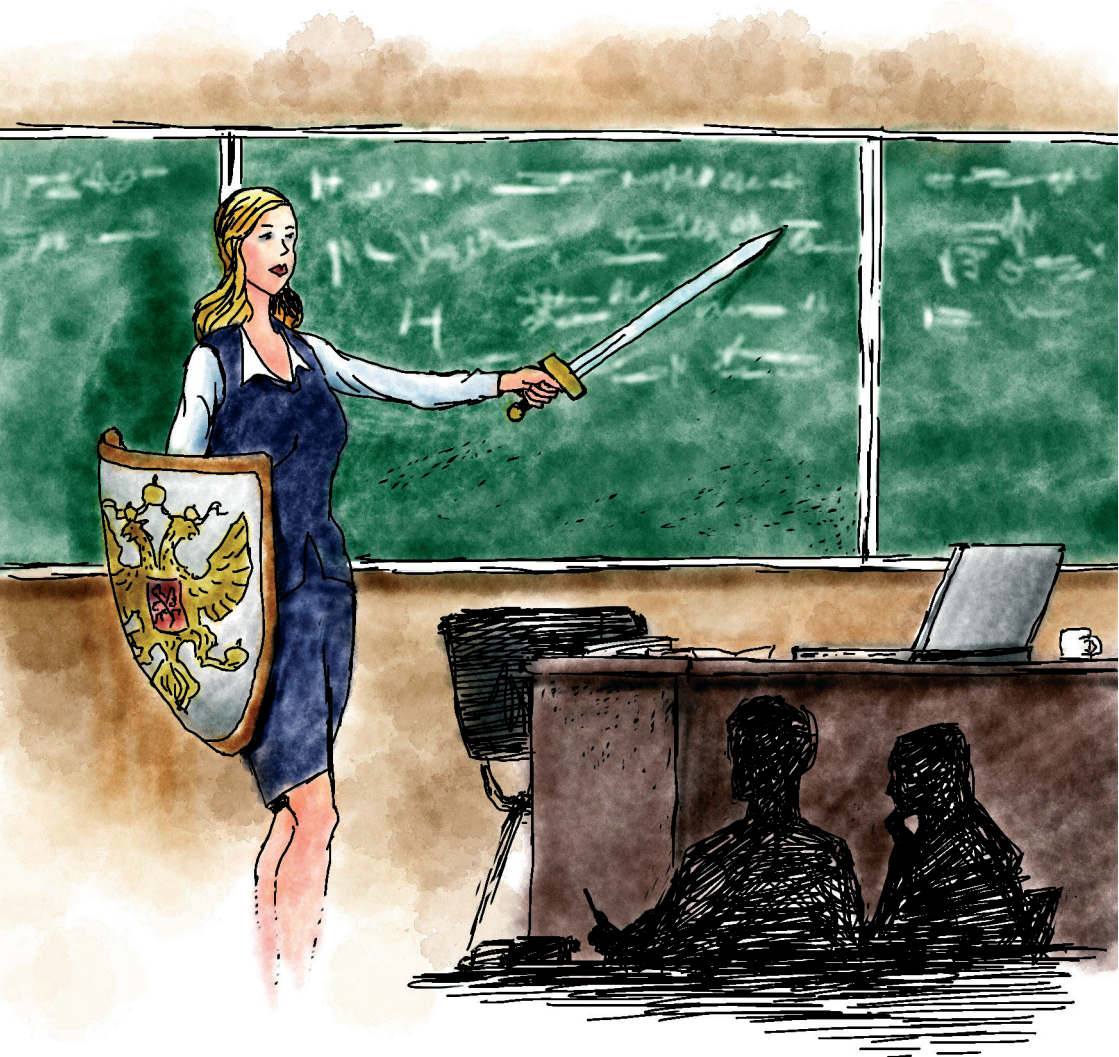




Школа и право

Служба поддержки участников
образовательного процесса



**Защита трудовых прав
педагогов**

100 ответов на вопросы

Подготовка и издание данного пособия осуществлены в рамках проекта «Защита прав работников образовательных организаций и участников образовательного процесса». При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выданные в качестве гранта в соответствии с Распоряжением Президента РФ от 01.04.2015 N 79-рп и на основании конкурса, проведенного Движением «Гражданское Достоинство» (<http://civildignity.ru>)

Защита трудовых прав педагогов. 100 ответов на вопросы.
Пермь: Пермская региональная общественная организация
«Гражданское участие», 2016. — 100 с.

Авторы: Максимов С.В. , Кочева О.Н.
Дизайн и иллюстрации: Забылов А.И.

Для бесплатного распространения
e-mail: info@usperm.ru
<http://www.usperm.ru>

© Пермская региональная общественная организация
«Гражданское участие», 2016
© Забылов А.И., 2016

Содержание

ДОПУСК К РАБОТЕ ПЕДАГОГОМ

1. Кто имеет право быть педагогом?8
2. Может ли быть допущен к выполнению обязанностей учителя педагог, не имеющий соответствующего образования? 9
3. Может ли работник, привлекавшийся к уголовной ответственности работать в школе?10
4. Можно ли уволить работника, который подозревается или обвиняется в преступлении? 13

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГОВ

5. Какие права имеют педагоги?14
6. Какие академические права имеют педагоги?..... 15
7. Что относится к числу основных обязанностей педагога? 17
8. Что включают в себя требования профессиональной этики? ... 18
9. Что предпринять педагогу, если ученики ведут себя недопустимо на уроках и игнорируют замечания? 21
10. Какую ответственность несут работники образовательных учреждений?22

ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

11. Что такое «переподготовка», «повышение квалификации»? Существует ли разница?23
12. Является ли повышение квалификации обязательным для педагогов? 24
13. Как часто работник должен проходить повышение квалификации?25
14. Кто определяет необходимость и направления профессиональной подготовки?25
15. Какой должна быть продолжительность обучения по направлениям переподготовки, повышения квалификации? 25
16. Каковы требования к форме обучения по направлениям переподготовки, повышения квалификации?27
17. Какие требования предъявляются к организациям, осуществляющим повышение квалификации?27
18. Можно ли засчитать в качестве документов о повышении квалификации сертификаты об участии в семинарах?28
19. Могут ли заставить проходить курсы там, где считает нужным руководство? 28

20. Обязан ли педагог перед трудоустройством в школу проходить курсы повышения квалификации?	28
21. Кто должен оплачивать расходы по повышению квалификации?	29
22. Должен ли работодатель оплачивать командировочные расходы при направлении на курсы повышения квалификации?	29
23. Должны ли работники получать оплату труда во время прохождения повышения квалификации?	30
24. Могут ли привлечь к ответственности работодателя за уклонение от реализации права работников на повышение квалификации?	30
25. Могут ли наказать работника за уклонение от прохождения курсов повышения квалификации?	31

АТТЕСТАЦИЯ

26. Для чего нужна аттестация педагогических работников?	37
---	----

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ АТТЕСТАЦИЯ НА СООТВЕТСТВИЕ Занимаемой Должности

27. С какой периодичностью проводится обязательная аттестация педагогов?	38
28. Кто из педагогов освобожден от прохождения обязательной аттестации?	38
29. В каких случаях работодатель может направить работника на досрочную аттестацию?	39
30. Каковы правовые последствия отказа работника от прохождения обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности?	39
31. Кто проводит обязательную аттестацию педагогов?	40
32. Сохраняются ли результаты обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности при переходе в другую школу?	40
33. Каковы критерии прохождения аттестации педагогом?	40
34. Является ли основанием для принятия решения о несоответствии занимаемой должности отсутствие образования, соответствующего профилю педагогической деятельности?	41
35. Что может сделать работодатель в случае признания работника не соответствующим занимаемой должности? ...	42

36. Кого нельзя уволить по результатам аттестации?..... 42
37. В каких случаях можно обжаловать увольнение по результатам аттестации? 43

ДОБРОВОЛЬНАЯ АТТЕСТАЦИЯ В ЦЕЛЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

38. С какой периодичностью нужно подтверждать квалификационную категорию? 45
39. Допускается ли продление сроков действия квалификационных категорий для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родами в отпуске по уходу за ребенком? 45
40. Кто проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории? 46
41. Как педагог может получить квалификационную категорию? .. 46
42. В каких случаях работник может обратиться за установлением высшей квалификационной категории? 46
43. Сохраняются ли установленные квалификационные категории на новом месте работы?..... 47
44. Можно ли пройти аттестацию педагогу на высшую квалификационную категорию, если он находится в долгосрочном отпуске? 47
45. Распространяется ли высшая категория, присвоенная педагогу по основному месту работы, на работу по совместительству? 47
46. Возможно ли не проходя аттестации на соответствие занимаемой должности, подать заявление на прохождение аттестации на первую категорию? 48
47. По каким основаниям педагогическому работнику может быть отказано в прохождении аттестации..... 48
48. В каких случаях отказ в прохождении аттестации является неправомерным?..... 49
49. На основании каких критериев устанавливаются квалификационные категории?..... 50
50. Сколько по времени может педагог работать на занимаемой им должности, если он отказался проходить аттестацию на подтверждение категории? 52

ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГА

51. Должен ли педагог выполнять дополнительные трудовые обязанности, не связанные с педагогической деятельностью (убираться в своем кабинете, создавать свой сайт и т.п.)? 53
52. Как узнать содержание трудового договора, если его по каким-то причинам нет на руках? 53
53. Что делать, если педагог приступил к работе, но договор не был заключен? 53
54. Имеет ли право учитель отказаться от ведения предмета потому что «с этим классом невозможно работать»? 54
55. Должен ли педагог подписывать соглашение на обработку персональных данных, для распространения их в интернете, на сайте? 54

ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ

56. Какие документы определяют зарплату педагогических работников 55
57. Какие обстоятельства влияют на заработную плату педагога? 56
58. Должна ли проводиться доплата за индивидуальную работу с отстающими? 56
59. Должна ли оплачиваться работа учителя, заменяющего временно отсутствующего педагога? 57
60. Должна ли компенсироваться работа педагогов по подготовке и проведению ЕГЭ? 58
61. Должны ли учителю химии доплачивать за выполнение обязанностей лаборанта? 58
62. Может ли директор внести изменения в Положение об оплате труда и убрать повышающие коэффициенты и доплаты? 59
63. Должна ли оплачиваться работа педагогов в период карантина? 60

РЕЖИМ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ

64. Что входит в понятие режим рабочего времени и чем он утверждается? 67
65. Какие виды работ входят в обязанности педагогов помимо учебной нагрузки? 68

66. На каких условиях педагог может привлекаться к кратковременным дежурствам в школе?.....	69
67. Обязан ли педагог присутствовать на рабочем месте в дни, когда у него нет уроков?.....	70
68. Нужно ли отрабатывать часы, выпадающие на праздничные дни или карантин?.....	71
69. Могут ли привлечь к работе в субботу.....	71

НАГРУЗКА ПЕДАГОГОВ

70. В каких случаях возможно изменение учебной нагрузки педагогов?.....	81
71. Как правильно должно быть оформлено изменение нагрузки педагога?.....	82
72. Что такое догрузка?.....	82
73. Имею ли право администрация школы дать учителю учебную нагрузку свыше 18 часов?.....	83

ПРАВО НА ОТДЫХ

74. Кто имеет право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск?.....	84
75. Как должна определяться очередность предоставления отпусков?.....	85
76. Может ли работодатель распределять график отпусков без учета мнения работников?.....	85
77. Может ли работодатель не отпустить в отпуск?.....	86
78. Кто может брать отпуск в удобное для себя время?.....	87
79. Как уйти в отпуск при работе по совместительству?.....	87
80. Как продлить отпуск, если заболел во время отпуска?.....	88
81. Можно ли заменить отпуск денежной компенсацией?.....	88
82. Может ли работник отказаться разделять отпуск на части? ..	89
83. Может ли работник отказаться переносить отпуск на следующий год?.....	89
84. При каких условиях возможен перенос отпуска на следующий год?.....	89
85. Что такое рабочий год?.....	90
86. Может ли работник получить компенсацию за неиспользованный перенесенный отпуск в случае увольнения?.....	90
87. Могут ли педагога привлечь к работе во время отпуска в связи с необходимостью участия в проведении ЕГЭ?.....	90

- 88. Могут ли педагога отправить в отпуск без содержания? 91
- 89. Могут ли работников школьной столовой заставить
взять отпуск за свой счет на период карантина? 91
- 90. Как защитить свои права, если принуждают уйти
в отпуск без содержания? 91
- 91. Каков порядок предоставления отпуска без содержания? 92
- 92. Кто вправе настаивать на предоставлении отпуска без
содержания? 93
- 93. Можно ли взять отгулы в учебное время? 94

УВОЛЬНЕНИЕ

- 94. Что может стать основанием для увольнения педагога? 94
- 95. Какова процедура проведения дисциплинарного
расследования? 95
- 96. Можно ли уволить без отработки, если учитель ушел на
больничный после предупреждения об увольнении? 96
- 97. Надо ли увольнять работников, не соответствующих
профстандартам? 96
- 98. Подразумевает ли увольнение директора и увольнение
его как учителя? 97
- 99. В каких случаях можно обжаловать увольнение? 97
- 100. В какие сроки работник может обжаловать увольнение? 99

ДОПУСК К РАБОТЕ ПЕДАГОГОМ

1 Кто имеет право быть педагогом?

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие:

- среднее профессиональное или высшее образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету;
- либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

Требования к стажу работы в обоих указанных случаях не предъявляются.

Перечнями специальностей и направлений подготовки высшего образования, утвержденными Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 сентября 2013 г. N 1061, определены следующие направления подготовки «Образования и педагогические науки»:

44.03.01 — Педагогическое образование

44.03.02 — Психолого-педагогическое образование

44.03.03 — Специальное (дефектологическое) образование

44.03.04 — Профессиональное обучение (по отраслям)

44.03.05 — Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

44.05.01 — Педагогика и психология девиантного поведения

44.06.01 — Образование и педагогические науки

44.07.01 — Образование и педагогические науки

44.07.02 — Педагогика и психология девиантного поведения

Например, учителем истории имеет право работать и специалист с высшим образованием по направлению подготовки «Образование и педагогика» и специалист, получивший высшее образование по специальности «История», независимо от наличия у них стажа работы.

2 **Может ли быть допущен к выполнению обязанностей учителя педагог, не имеющий соответствующего образования?**

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором — аттестационная комиссия может признать работника соответствующим занимаемой должности.

По рекомендации аттестационной комиссии на должность педагога может быть назначен работник, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, но обладающий достаточным практическим опытом. Например, воспитателям может быть присвоена квалификация «Воспитатель детского сада», а учителям технологии — квалификация «Инженер-технолог» (независимо от специальности), на основании не только квалификации, указанной в документах о профессиональном образовании, но с учетом результатов их профессиональной деятельности, наличия практического опыта, компетентности, а также выполнения качественно и в полном объеме возложенных на них должностных обязанностей.

! На какие нормативные акты

можно опираться

Ч. 3 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

Письмо Минобрнауки России от 10.08.2015 N 08-1240 «О квалификационных требованиях к педагогическим работникам организаций, реализующих программы дошкольного и общего образования»

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Применение профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. N 544н, начинается с 1 января 2017 года.

З Может ли работник, привлекавшийся к уголовной ответственности работать в школе?

Статья 351.1 Трудового кодекса РФ устанавливает дополнительные требования (ограничения) к лицам, претендующим на занятия должности педагогического работника. Эти требования связаны с отсутствием в биографии гражданина фактов привлечения к уголовной ответственности.

Чтобы узнать, можно ли такому гражданину работать с детьми, необходимо сравнить вид преступления из статьи 351.1 ТК РФ и наименование главы (не раздела) Особенной части УК РФ, где расположена статья, по которой этот человек преследовался.

Например, человек был осужден за кражу по ч. 1 статьи 158 УК РФ. Эта статья расположена в главе 21 «Преступления против собственности». Этой категории нет в статье 351.1 ТК РФ, так что беспокоиться не о чем — можно спокойно работать.

Если работник не просто работает с детьми, но еще и является педагогом — к нему предъявляется дополнительное требование: согласно статье 331 ТК РФ ему нельзя иметь неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления любой категории.

Статья 351.1. Трудового кодекса РФ Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи.

Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере

детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 настоящего Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

4 Можно ли уволить работника, который подозревается или обвиняется в преступлении?

Формулировка, указанная в статье 351.1 ТК РФ — «подвергающиеся [...] уголовному преследованию» формально позволяет работодателю, чей работник прямо сейчас является подозреваемым или обвиняемым по уголовному делу из перечисленных в законе категорий, отстранить работника от работы с несовершеннолетними на весь период производства по уголовному делу. Работник отстраняется от работы без сохранения заработной платы на основании сведений, которые поступили от правоохранительных органов.

Работодатель не может на период отстранения работника предложить ему иную работу в школе, не связанную с непосредственным контактом с детьми, поскольку ограничение действует не только на тех, кто вступает в непосредственный контакт с несовершеннолетними по роду их профессиональной деятельности (т.е. педагоги, тренеры, детские врачи), но и на административно-управленческий, технический и вспомогательный персонал всех организаций сферы образования.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГОВ

5 Какие права имеют педагоги?

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- на бесплатное повышение и совершенствование профессиональных знаний — на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на повышение квалификационной категории;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- на ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы для учителей, обучающихся в аспирантуре по заочной форме и успешно выполняющим индивидуальный план, также они имеют право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы.

Также педагоги имеют право

- создавать учебные заведения, отвечающие педагогическим нормам, установленным государством, и руководить этими учебными заведениями;

- иметь возможность при наличии необходимой квалификации переходить из образовательного учреждения одного типа на работу в другие учреждения, а также на продвижение на новую должность;
- на защиту профессиональной чести и достоинства;
- создавать по своему выбору общественные организации (профсоюзы) и вступать в них на условиях подчинения уставам этих организаций;
- на участие в забастовках;
- на ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в том числе совместителям;
- на работу по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

6 Какие академические права имеют педагоги?

Педагогические работники образовательных организаций имеют следующие академические права и свободы:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов,

дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

7 Что относится к числу основных обязанностей педагога?

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания. Применение педагогически обоснованных форм, методов обучения и воспитания означает использование при осуществлении педагогической деятельности таких форм и методов, которые способствуют достижению целей педагогической деятельности;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодатель-

ством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

8 Что включают в себя требования профессиональной этики?

Соблюдение нравственных и этических норм означает учет при осуществлении педагогической деятельности ценностей образования и воспитания для общественной жизни, всестороннего развития обучающихся, выбора ими основных направлений своего дальнейшего развития, будущего, профессии. Письмо Минобрнауки от 6 февраля 2014 года N 09-148 «О направлении материалов» образовательным организациям был рекомендован для применения Модельный кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также рекомендации по разработке Кодекса профессиональной этики в конкретном образовательном учреждении.

Выдержки из Модельного кодекса профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность:

II. Этические правила поведения педагогических работников при выполнении ими трудовых обязанностей

7. При выполнении трудовых обязанностей педагогическим работникам следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную

тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

8. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

в) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

г) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

д) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

е) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;

з) проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;

к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избе-

гать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9. Педагогическим работникам следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.

10. Педагогическим работникам надлежит принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения педагогических работников, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

11. При выполнении трудовых обязанностей педагогический работник не допускает:

а) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

12. Педагогическим работникам следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.

13. Педагогическим работникам рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.

14. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать

уважительному отношению к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

III. Ответственность за нарушение положений Кодекса

15. Нарушение педагогическим работником положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом образовательной организации, и (или) комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

16. Соблюдение педагогическим работником положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

9 **Что предпринять педагогу, если ученики ведут себя недопустимо на уроках и игнорируют замечания?**

У педагога есть право на защиту своей профессиональной чести и достоинства. Это право должна обеспечить администрация школы. В каждой школе должны быть созданы собственные механизмы воспитательной работы с учениками. Такие механизмы нарушают правила поведения, которые должны быть предусмотрены уставом и локальными актами школы.

Применение мер дисциплинарной ответственности возможно только в отношении учащихся средней и старшей школы. Если ученики игнорируют справедливые требования учителя, он может обратиться к завучу или директору. Учитель вправе написать директору письменное заявление с требованием принять меры по фактам нарушения учениками дисциплины на его уроках.

10 Какую ответственность несут работники образовательных учреждений?

За нарушение норм трудового распорядка, профессионального поведения педагога и другие работники образовательных учреждений, связанных с процессом обучения, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по вине учителя на него могут быть возложены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетних педагогическим работником, если это деяние соединено с жестоким обращением, установлена уголовная ответственность. Уголовный кодекс Российской Федерации предусматривает в качестве меры уголовного наказания лишение права заниматься определенной деятельностью на срок от одного года до пяти лет.

ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

11 Что такое «переподготовка», «повышение квалификации»? Существует ли разница?

Дополнительное профессиональное образование — освоение программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Профессиональная переподготовка — это отдельный вид дополнительного профессионального образования, направленный на глубокое комплексное изучение предмета для ведения нового вида деятельности. Она организуется для освоения работниками, уже имеющими профессию, новых профессий и для получения дополнительной квалификации.

Повышение квалификации представляет собой обновление теоретических и практических знаний специалистов в форме формального и неформального обучения, которые необходимы для освоения новых, современных методов решения профессиональных задач в связи с повышением требований к уровню квалификации. Это дальнейшее обучение работника той же профессии в целях совершенствования профессиональных знаний, умений, навыков.

! Основные

■ нормативные акты

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

приказ Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. N373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;

приказ Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012 г. N413 «Об утверждении и введении в действие

федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. N761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. N197-ФЗ.

12 Является ли повышение квалификации обязательным для педагогов?

Повышение квалификации и прохождение профессиональной переподготовки является и правом и обязанностью педагогических работников.

Пунктом 7 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень.

В то же время повышать квалификацию своих педагогов администрация школы обязывает Трудовой кодекс РФ. Согласно статье 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Поэтому при производственной необходимости администрация школы имеет право направить своих работников на профессиональную переподготовку, курсы повышения квалификации, семинары и т.д.

Профессиональная подготовка проводится как в самой организации, так и в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Условия и порядок ее проведения определяются коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами конкретных работников.

К освоению дополнительных профессиональных программ в рамках повышения квалификации, переподготовки допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, либо получающие образование по данному уровню.

13 Как часто работник должен проходить повышение квалификации?

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Периодичность прохождения специалистами повышения квалификации устанавливает работодатель.

14 Кто определяет необходимость и направления профессиональной подготовки?

Обучение педагогических работников школ проводится исходя из конкретных задач образовательных учреждений, перспектив их развития, совершенствования профессиональных навыков работающих в них педагогов и создания новых рабочих мест.

Согласно статье 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. При этом работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Статья 197 ТК определяет право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. При этом установлено, что указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

15 Какой должна быть продолжительность обучения по направлениям переподготовки, повышения квалификации?

Ранее получение дополнительного профессионального образования педагогом включало в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;

- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения;
- длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

В 2014 году в Федеральные государственные образовательные стандарты начального и основного общего образования были внесены изменения, исключившие требования о конкретной продолжительности обучения по направлениям переподготовки, повышения квалификации.

Предполагается, что на текущий момент при выборе продолжительности обучения по программе дополнительного профессионального образования следует ориентироваться на минимальные сроки образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499. Минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки — менее 250 часов.

Суммирование часов возможно, только если есть единая модульная программа образовательного учреждения, по результатам прохождения которой педагогу был выдан именно в этом учреждении документ о повышении квалификации.

Также правомерным является установление в отдельных регионах требований о длительном повышении квалификации для отдельных категорий педагогических и руководящих работников образовательных учреждений при аттестации на первую и высшую категорию, так как согласно пп. 16. п. 1 статьи 29 Закона РФ N 3266-1 к полномочиям органов государственной власти субъекта РФ в сфере образования

относятся организация подготовки, переподготовки, повышения квалификации и проведение аттестации педагогических работников образовательных учреждений субъекта РФ и муниципальных образовательных учреждений.

16 Каковы требования к форме обучения по направлениям переподготовки, повышения квалификации?

При реализации программ повышения квалификации (переподготовки) могут использоваться различные образовательные технологии (дистанционные, электронное обучение и др.). Порядок применения образовательными организациями электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ утвержден приказом Минобрнауки России от 9 января 2014 г. N 2.

Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с образовательной программой и (или) договором об образовании и могут осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм.

17 Какие требования предъявляются к организациям, осуществляющим повышение квалификации?

При выборе курсов повышения квалификации (переподготовки) допускается только одно ограничение — образовательное учреждение должно иметь соответствующую лицензию и выдавать по итогам обучения документ установленного образца о повышении квалификации.

Требование органов управления образования о прохождении повышения квалификации только в региональных институтах повышения квалификации или в конкретных образовательных организациях является незаконным.

Работодатель вправе выбрать образовательную организацию для повышения квалификации работников, вне зависимости от ее территориальной принадлежности.

18 Можно ли засчитать в качестве документов о повышении квалификации сертификаты об участии в семинарах?

Прохождение отдельных разовых семинаров даже в случае, если их общая продолжительность превышает минимальную продолжительность дополнительных образовательных программ, не означает прохождения педагогом повышения квалификации, поэтому сертификаты об участии в семинарах не могут засчитываться в качестве документов о повышении квалификации.

19 Могут ли заставить проходить курсы там, где считает нужным руководство?

Законодательство предъявляет следующие требования к организациям, в которых педагог может пройти обучение для повышения профессионального уровня: такая образовательная организация должна иметь лицензию, подтверждающую право оказания услуг в области дополнительного профессионального образования.

В случае, когда работник дает согласие на прохождение курсов повышения квалификации, работодатель вправе самостоятельно выбрать образовательную организацию, в которой работник будет проходить обучение. Это связано с тем, что оплачивает расходы на повышение квалификации именно школа.

Работник может предлагать иные варианты в пределах ценовой категории, рекомендованной работодателем или предложить компенсировать часть расходов за собственный счет.

20 Обязан ли педагог перед трудоустройством в школу проходить курсы повышения квалификации?

Требования к периодичности повышения квалификации устанавливаются самими образовательными учреждениями, но не реже, чем один раз в три года. Если педагог соответствует квалификационным требованиям, то перед трудоустройством проходить курсы повышения квалификации он не обязан.

21 Кто должен оплачивать расходы по повышению квалификации?

В соответствии с законодательством об образовании прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки является и правом, и обязанностью педагогических работников. Необходимость обучения педагогов по тем или иным программам дополнительного профессионального образования возникает по разным причинам: в силу требований ФГОС, в связи с несоответствием имеющейся квалификации профилю работы в должности, перед прохождением аттестации.

Согласно Федеральному закону N 273-ФЗ органы государственной власти и образовательные организации обязаны создавать условия и организовывать обучение работников по программам дополнительного профессионального образования. Расходы на эти цели должны предусматриваться в нормативах финансирования соответствующих государственных и муниципальных образовательных услуг (ч. 2 статьи 99 Закона).

Если педагогические работники решению своих работодателей направляются на курсы повышения квалификации в государственные образовательные организации дополнительного профессионального образования, то обучение должно быть бесплатным.

22 Должен ли работодатель оплачивать командировочные расходы при направлении на курсы повышения квалификации?

Основанием для направления работников на курсы повышения квалификации могут быть план обучения и приказ руководителя о направлении на курсы. Если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, то дополнительно оформляются служебное задание и командировочное удостоверение.

В соответствии со статьей 168 Трудового кодекса РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы, свя-

занные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Также работнику могут компенсироваться иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации (Постановление Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. N 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»).

23 Должны ли работники получать оплату труда во время прохождения повышения квалификации?

В соответствии со статьей 196 Трудового кодекса РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

В соответствии со статьей 187 ТК РФ за работниками на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

В случае, когда работник повышает квалификацию без отрыва от работы или с частичным отрывом от работы, оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

24 Могут ли привлечь к ответственности работодателя за уклонение от реализации права работников на повышение квалификации?

Образовательная организация может быть привлечена за уклонение от выполнения обязанности по повышению квалификации (переподготовке) педагогов к административной и материальной ответственности.

Как правило, в подобных случаях, работодатель привлекается к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». Указанная статья предусматривает наложение штрафов:

- на должностных лиц в размере от 1 000 до 5 000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1000 до 5000 рублей;
- на юридических лиц — от 30 тысяч до 50 тысяч рублей.

Совершение административного правонарушения, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет дополнительную административную ответственность в виде штрафов от 5 000 рублей для граждан до 200 тысяч рублей для юридических лиц. Должностное лицо, ответственное за такое неоднократное нарушение, дисквалифицируется на срок от 1 года до 3-х лет.

Материальная ответственность

Если в результате неисполнения администрацией школы обязанности по повышению квалификации, педагог был уволен или его трудовые обязанности были уменьшены, что повлекло снижение размера оплаты труда, то в соответствии со статьей 234 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. К таким случаям, в частности, относятся:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;
- отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

25 Могут ли наказать работника за уклонение от прохождения курсов повышения квалификации?

За уклонение работника от прохождения курсов повышения квалификации по направлению работодателя на работника могут быть наложены следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

Департаментом государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования подготовлены разъяснения по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование.

Приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 23 марта 2015 г. N 08-415/124

Разъяснения по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование

Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее — ДПО) установлено статьей 197 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).

В отношении педагогических работников право на ДПО конкретизировано Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон N 273-ФЗ). Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона N 273-ФЗ).

ДПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (далее — ДПП): программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки (часть 2 статьи 76 Федерального закона N 273-ФЗ).

Организация предоставления ДПО в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования (пункт 9 части 1 статьи 8 Федерального закона N 273-ФЗ). Кроме того, в соответствии с частью 2 статьи 99 Федерального закона N 273-ФЗ обеспечение ДПО педагогических работников государственных (муниципальных)

образовательных организаций осуществляется посредством доведения необходимых средств до соответствующих организаций в структуре нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по ДПП утвержден приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 (далее — Порядок организации ДПО) и является обязательным для организаций ДПО; образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение (научные организации или иные юридические лица) (пункт 2 Порядка организации ДПО).

К освоению ДПП допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование (пункт 3 Порядка организации ДПО).

Создание условий и организация ДПО работников отнесена к компетенции образовательной организации (пункт 5 части 3 статьи 28 Федерального закона N 273-ФЗ), фактически — к компетенции работодателя.

К созданию условий для ДПО работников относится регулирование не только организационных, но и финансовых вопросов, непосредственно связанных с ДПО работников, в том числе:

- предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- направление работника на обучение (как в субъекте Российской Федерации, так и за его пределами) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации либо оплата обучения работника, зачисляемого на обуче-

ние, за счет средств организации, предусмотренных на эти цели, включая средства, доведенные до организации в структуре нормативных затрат на оказание услуг в сфере образования, а также полученные от приносящей доход деятельности.

Работодателю на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 196 ТК РФ), предоставлено право определять необходимость ДПО работников для собственных нужд. Формы подготовки и ДПО работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, на ДПО реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (часть 2 статьи 197 ТК РФ).

В договоре, в том числе трудовом договоре, к примеру, могут содержаться:

- обязанности работодателей по обеспечению реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ; по предоставлению в соответствии со статьей 187 ТК РФ гарантий и компенсаций работникам, направляемым на ДПО;
- обязанности педагогических работников по освоению ДПП при условии направления их работодателями для прохождения ДПО с обеспечением гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством.

Согласно статье 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или ДПО

с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, регулируется статьей 168 ТК РФ, в соответствии с которой в случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать ему:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, согласно указанной статье определяются:

- работникам федеральных государственных учреждений — нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;
- работникам государственных учреждений субъектов Российской Федерации и работникам муниципальных учреждений — соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В случае если право работника на подготовку и ДПО, закрепленное в договоре, заключенном между работником и работодателем, не реализуется из-за отказа со стороны работодателя выполнить свои обязательства, работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по трудовым спо-

рам, суд) либо в федеральную инспекцию труда за восстановлением нарушенного права на ДПО.

Если работник направляется работодателем для получения ДПО, но работодатель не обеспечивает предоставление ему предусмотренных законодательством и договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

При выполнении работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ.

В то же время при аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

АТТЕСТАЦИЯ

26 Для чего нужна аттестация педагогических работников?

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании РФ» педагогические работники должны проходить аттестацию.

Аттестация — инструмент управления качеством образования, она стимулирует профессиональный и личностный рост педагогических работников, дает основания для повышения размеров оплаты труда, позволяет решать вопрос о допуске педагогов к работе.

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержден Приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 года N276.

В соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Законодательство делит аттестацию педагогов на обязательную и добровольную.

Обязательная аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

Добровольная аттестация проводится по желанию педагога в целях установления первой или высшей квалификационной категории.

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ АТТЕСТАЦИЯ НА СООТВЕТСТВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

27 С какой периодичностью проводится обязательная аттестация педагогов?

Обязательная аттестация проводится 1 раз в 5 лет в соответствии с графиком, утвержденным работодателем. График должен быть предоставлен работнику на ознакомление под подпись не позднее, чем за 30 дней до проведения.

Аттестация на соответствие занимаемой должности может назначаться досрочно на основании представления директора и графика проведения аттестации. Необходимость и сроки представления для прохождения аттестации определяются работодателем

28 Кто из педагогов освобожден от прохождения обязательной аттестации?

Обязательную аттестацию должны проходить все педагогические работники образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе работающие по совместительству внешние и внутренние (совмещающие должности в пределах одной организации).

Из этого правила есть исключения: аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагоги:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам. Аттестация их возможна не ранее чем через два года после выхода из указанного отпуска;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация их возможна не ранее чем через два года после выхода из указанного отпуска;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием. Аттестация их возможна не ранее чем через год после выхода на работу.

Помимо этого аттестации не подлежат:

- работники, заключившие трудовой договор на непродолжительный срок;
- сотрудники, избранные на должность или прошедшие конкурсный отбор для заключения трудового договора, — в течение определенного периода после приема на работу;
- работники, которые по объективным причинам могут не показать высокий уровень квалификации: несовершеннолетние; не имеющие опыта работы; недавно принятые в организацию; приступившие к работе после длительного перерыва (отпуска по уходу за ребенком, длительной болезни и т. д.).

29 В каких случаях работодатель может направить работника на досрочную аттестацию?

Работодатель может направить работника на досрочную аттестацию, если работник не относится к категориям, освобожденным от прохождения аттестации.

Проведение аттестации производится в сроки, установленные Положением об аттестации, но не ранее, чем через 30 дней с момента уведомления работника о проведении аттестации.

30 Каковы правовые последствия отказа работника от прохождения обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности?

Прохождение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности отнесено к обязанностям педагогических работников. В соответствии со статьей 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину.

Педагогические работники (за исключением педагогических работников, которые в соответствии с законодательст-

вом освобождены от прохождения аттестации) не вправе отказать от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка в соответствии со статьей 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

31 Кто проводит обязательную аттестацию педагогов?

Аттестация на установление соответствия педагога занимаемой должности на основе оценки его профессиональной деятельности проводят образовательные организации, которые для этого создают аттестационные комиссии.

32 Сохраняются ли результаты обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности при переходе в другую школу?

Результаты обязательной аттестации при переходе в другую образовательную организацию не сохраняются. Педагог должен проходить обязательную аттестацию по новому месту работы один раз в пять лет независимо от прохождения такой аттестации по прежнему месту работы.

33 Каковы критерии прохождения аттестации педагогом?

Таковыми критериями могут служить следующие:

- соответствие квалификационным требованиям по замещаемой должности, утвержденным в установленном порядке;
- определение участия работника в решении поставленных перед соответствующим структурным подразделением задач;
- сложность выполняемой им работы;

- результаты исполнения работником должностной инструкции;
- прохождение повышения квалификации и профессиональной переподготовки
- результаты проверок.

34 Является ли основанием для принятия решения о несоответствии занимаемой должности отсутствие образования, соответствующего профилю педагогической деятельности?

Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией организации педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Такой вывод подтверждается положениями пункта 23 Порядка аттестации, в соответствии с которым лица, не имеющие специальной подготовки, установленной в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий могут приниматься на соответствующие должности, как и лица, имеющие соответствующую подготовку.

Аналогичные положения содержатся и в пункте 9 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

35 Что может сделать работодатель в случае признания работника не соответствующим занимаемой должности?

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Руководитель на основании решения аттестационной комиссии составляет приказ и знакомит с приказом сотрудника под подпись. В случае вывода о несоответствии сотрудника занимаемой должности, работодатель обязан предложить работнику иную постоянную работу, либо выдать уведомление об отсутствии работы, перевод на которую ему можно предложить.

Проект приказа об увольнении работника по п. 3 ч. 1 статьи 81 ТК РФ должен быть направлен в профсоюз. Профсоюз может согласиться с решением об увольнении, либо не согласиться с ним. В последнем случае работодатель должен провести консультации с профсоюзом, результат которых должен быть оформлен протоколом.

При этом увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

ТК РФ предусматриваются случаи, когда увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, не допускается.

36 Кого нельзя уволить по результатам аттестации?

В соответствии со статьей 81, ч. 1 статьи 261, ч. 4 статьи 261 Трудового кодекса РФ не может быть уволен по итогам аттестации:

- Работник в период нахождения в отпуске или на больничном
- Беременная сотрудница
- Женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет

- Одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет
- Лицо, воспитывающее ребенка в возрасте до трех лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет без матери

Родитель, являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающий трех и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях

Прекращение трудового договора с отдельными категориями работников возможно только после проведения дополнительных процедур и учета гарантий, связанных со статусом сотрудииков.

37 В каких случаях можно обжаловать увольнение по результатам аттестации?

Возможность увольнения работника, по результатам аттестации признанного не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, предусмотрена п. 3 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Закон предъявляет к процедуре увольнения по данному основанию определенные требования (общие и специальные). Так законность процедуры аттестации, и правильность выводов аттестационной комиссии, может быть подтверждена наличием необходимого пакета документов; возможностью проведения аттестации в отношении данного работника; учтен запрет на увольнение по инициативе работодателя отдельных категорий работников; имеются полномочиями лица, принявшего решение по результатам аттестации и др.

Порядок проведения аттестации должен предусматривать четкие и ясные критерии, позволяющие объективно оценить деловые качества работника. Материалы аттестации должны содержать ссылки на нормативный правовой акт, регламентирующий порядок проведения аттестации работников; в аттестационном листе и решении комиссии должно при-

существовать указание на критерии, которыми руководствовалась аттестационная комиссия.

Увольнение по п. 3 ч. 1 статьи 81 ТК РФ производится по инициативе работодателя, но дисциплинарным взысканием не является. Поэтому соблюдать процедуру привлечения работника к дисциплинарной ответственности не требуется.

При этом увольнение возможно, только если сотрудника с его письменного согласия невозможно перевести на другую имеющуюся в данной организации работу (как соответствующую его квалификации, так и нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 3 статьи 81 ТК РФ).

ДОБРОВОЛЬНАЯ АТТЕСТАЦИЯ В ЦЕЛЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ

38 С какой периодичностью нужно подтверждать квалификационную категорию?

Квалификационная категория присваивается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

После истечения срока действия квалификационной категории доплата за нее не производится.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Педагоги, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

39 Допускается ли продление сроков действия квалификационных категорий для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком?

Сроки действия квалификационных категорий, в том числе для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, в соответствии с пунктом 24 Порядка аттестации продлению не подлежат.

Вместе с тем, в целях социальной защиты педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, соглашения на всех

уровнях социального партнерства, а также коллективные договоры организаций могут содержать положения, предусматривающие на определенный период (к примеру, на 1 год) сохранение уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории.

40 Кто проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории?

В целях установления квалификационной категории аттестация педагогических работников школ проводится аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

41 Как педагог может получить квалификационную категорию?

Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Заявления о проведении аттестации на присвоение квалификационной категории подаются педагогами независимо от продолжительности их работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

42 В каких случаях работник может обратиться за установлением высшей квалификационной категории?

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

43 Сохраняются ли установленные квалификационные категории на новом месте работы?

При переходе педагогических работников в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, установленные им квалификационные категории сохраняются до окончания срока их действия.

44 Можно ли пройти аттестацию педагогу на высшую квалификационную категорию, если он находится в долгосрочном отпуске?

Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность не установлены ограничения для подачи педагогом заявления о прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию. В том числе подать заявление на прохождение аттестации на получение квалификационной категории можно в период нахождения в длительном отпуске, отпуске по уходу за ребенком или в иной период.

45 Распространяется ли высшая категория, присвоенная педагогу по основному месту работы, на работу по совместительству?

В соответствии с пунктом 32 Порядка аттестации педагогических работников при проведении аттестации устанавливается соответствие уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям по определенной должности, которая конкретно указывается в решении аттестационной комиссии.

По этой же должности устанавливается и квалификационная категория. Установленная квалификационная категория

учитывается при работе в данной должности в любых образовательных организациях, но при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Отраслевыми соглашениями, коллективными договорами в конкретных учреждениях в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

46 Возможно ли не проходя аттестации на соответствие занимаемой должности, подать заявление на прохождение аттестации на первую категорию?

Возможно. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. Заявления о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Получение квалификационной категории по результатам аттестации освобождает работника от необходимости прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности в образовательной организации.

47 По каким основаниям педагогическому работнику может быть отказано в прохождении аттестации

Порядок аттестации не предусматривает оснований для отказа в приеме от педагогических работников заявлений для прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории.

После рассмотрения заявлений педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогическим работникам может быть отказано в прохождении аттестации для установления квалификационной категории по следующим основаниям:

- если педагогический работник обращается за установлением высшей квалификационной категории впервые, не имея установленной первой квалификационной категории;
- если обращение за установлением высшей квалификационной категории аттестующегося впервые на высшую категорию следует ранее чем через два года после установления первой квалификационной категории;
- если обращение за установлением той же самой квалификационной категории (первой или высшей) следует до истечения 1 года со дня принятия аттестационной комиссией решения об отказе в установлении этой квалификационной категории по той же должности;

если лицо, обращающееся с заявлением в аттестационную комиссию, на день подачи заявления не замещает должности педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

48 В каких случаях отказ в прохождении аттестации является неправомерным?

Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогического работника по причине:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;
- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;
- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение ат-

- тестационной комиссии об отказе;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);
- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

49 На основании каких критериев устанавливаются квалификационные категории?

При прохождении аттестации на присвоение первой квалификационной категории выявляются:

- стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 N 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;
- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

При прохождении педагогическими работниками аттестации на установление высшей квалификационной категории во внимание принимаются:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;

- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 N 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;
- выявления и развития способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;
- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

50 Сколько по времени может педагог работать на занимаемой им должности, если он отказался проходить аттестацию на подтверждение категории?

Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Приказом Минобрнауки от 7 апреля 2014 года N 276, предусмотрена возможность прохождения аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Однако, действующее законодательство не содержит требований о наличии квалификационной категории для занятия должности в ОУ. Но в штатном расписании или трудовом договоре могут устанавливаться дополнительные требования для занятия той или иной должности в ОУ, в том числе и наличие квалификационной категории.

Таким образом, отказ в подтверждении квалификационной категории не влияет на возможность занятия должности в ОУ, если трудовым договором или штатным расписанием не установлены дополнительные требования к конкретной должности.

В последнем случае в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» отсутствие квалификационной категории у педагога дает возможность администрации ОУ назначить для него прохождения аттестации на соответствие должности.

Иных ограничений при отсутствии квалификационной категории у педагога законодательство не устанавливает.

ТРУДОВЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ПЕДАГОГА

51 Должен ли педагог выполнять дополнительные трудовые обязанности, не связанные с педагогической деятельностью (убираться в своем кабинете, создавать свой сайт и т.п.)?

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ на работнике лежит обязанность добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. Данные обязанности могут быть уточнены в должностной инструкции, с которой работник должна быть ознакомлен «под роспись».

Если иные обязанности не указаны в трудовом договоре и должностной инструкции, то выполнение таких обязанностей на педагога возложено быть не может.

Требования работодателя, выходящие за пределы трудовой функции, определенной трудовым договором и должностной инструкцией, являются незаконными. Однако, если работник приступит к выполнению распоряжения работодателя, которое не относится к непосредственным трудовым обязанностям, то будет считаться, что педагог по факту принял решение о расширении своих трудовых обязанностей.

52 Как узнать содержание трудового договора, если его по каким-то причинам нет на руках?

Копия трудового договора должна быть предоставлена по запросу. Если по каким-то причинам документ отказываться предоставить — можно направить запрос о предоставлении копии документа на имя директора заказным письмом.

53 Что делать, если педагог приступил к работе, но договор не был заключен?

Если педагог начал работать, но подписать договор ему никто не предложил, работник вправе обратиться в трудовую инспекцию и требовать заключения договора. При этом, работник в данной ситуации может диктовать свои условия, которые должны быть отражены в трудовом договоре.

54 Имеет ли право учитель отказаться от ведения предмета потому что «с этим классом невозможно работать»?

Работник обязан выполнять свою трудовую функцию или подлежит увольнению, если по какой-либо причине перестает ее выполнять по причинам, не предусмотренным законодательством (отпуск, временная нетрудоспособность, другое).

В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

В свою очередь статья 22 ТК РФ наделяет работодателя правом требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Таким образом, законодательство не допускает возможности по своему усмотрению распоряжения своими трудовыми обязанностями, если он находится на рабочем месте. Заявление работника об отказе в выполнении возложенных на него трудовых обязанностей может быть повлечь за собой привлечение работника к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

55 Должен ли педагог подписывать соглашение на обработку персональных данных, для распространения их в интернете, на сайте?

В соответствии со статьей 29 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» образовательное учреждение обязано опубликовать в сети Интернет информацию о руководителе образовательной организации, его заместителях, руководителях филиалов образовательной организации (при их наличии), а также сведения о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы.

Размещение в сети Интернет иных сведений, раскрывающих персональные данные педагога, должно производиться в соответствии со статьей 6 Федерального закона «О персональных данных», то есть только с согласия субъекта персональных данных.

ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ

Условия оплаты труда (размер должностного оклада, всевозможные доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) — это один из самых важных пунктов договора. Заработная плата учителю устанавливается в соответствии с действующим в данной школе Положением об оплате труда. Как и любой другой локальный акт, это Положение должно приниматься работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Поэтому подписывать договор можно только после внимательного прочтения Положения об оплате труда. Чем детальнее будут в трудовом договоре прописаны условия оплаты, тем лучше. За тяжелую работу и работу во вредных условиях (например, в компьютерном классе, в химическом кабинете) должны быть предусмотрены компенсации и доплаты.

56 Какие документы определяют зарплату педагогических работников?

В соответствии со статьей 144 ТК РФ оплата труда работников школ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы.

Оплата труда работников образования в государственных и муниципальных учреждениях также регулируется законами на уровне субъекта РФ и нормативными актами органа местного самоуправления.

На практике заработная плата работника образования состоит из двух частей: нормируемой и ненормируемой частей.

Статья 99 Федерального закона «Об образовании в РФ» устанавливает следующие требования к определению нормируемой части оплаты труда.

Нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в

соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления. Расходы на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, включаемые органами государственной власти субъектов Российской Федерации в нормативы не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации, на территории которого расположены такие общеобразовательные организации.

Ненормируемая часть заработной платы направлена на стимулирование работников организации и, как правило, формируется из доходов от платных образовательных услуг. Размер ее регулируется локальными нормативными актами самого ОУ.

57 Какие обстоятельства влияют на заработную плату педагога?

На оплату труда учителя влияет его образование, стаж работы, квалификация, учебная нагрузка, личные достижения, в т.ч. наличие государственных наград или ведомственных знаков отличия, ученой степени и т.д., а также условия, в которых он трудится, качество и результаты его труда, количество обучающихся в организации, величина фонда оплаты труда и некоторые другие факторы.

В зарплате учителя учитываются не только учебные часы, но и другие виды деятельности, которые он осуществляет: заведование кабинетом, проверка тетрадей, изготовление наглядных пособий и раздаточных материалов, консультации с родителями и др.

58 Должна ли проводиться доплата за индивидуальную работу с отстающими?

Проведение индивидуальных занятий с обучающимися в отдельных случаях может быть вменено в обязанности педагога в качестве так называемой догрузки. Это возможно

только в том случае, если педагог не вырабатывает установленную продолжительность преподавательской работы за ставку заработной платы.

Администрация школы не может привлекать к проведению индивидуальных занятий педагогов, которые вырабатывают установленную продолжительность преподавательской работы без решения вопроса о доплате. Как правило, вопрос об установлении доплаты за индивидуальную работу с отстающими определяется на уровне принятия локальных актов и включения соответствующих часов таких занятий в учебные планы образовательной организации. Если порядок проведения индивидуальных занятий с отстающими и вопрос о доплате за дополнительную работу в школе не решен — педагог вправе отказаться от проведения таких занятий.

59 Должна ли оплачиваться работа учителя, заменяющего временно отсутствующего педагога?

Если есть возможность поставить на замену отсутствующего педагога учителя, который работает на полной ставке и имеет неполную учебную нагрузку, работодатель может не доплачивать за выполнение работы по замене учителя. Такая работа будет считаться догрузкой до установленной нормы.

Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем которой регулируется образовательным учреждением.

Если на замену будет привлекаться учитель, который имеет полную учебную нагрузку дополнительная работа должна оплачиваться как сверхурочная.

Если данная работа выходит за пределы, установленной (тарифицированной) для Вас продолжительности рабочего времени, то оплата данной работы для Вас должна быть произведена как за сверхурочную работу.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере.

60 Должна ли компенсироваться работа педагогов по подготовке и проведению ЕГЭ?

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении ЕГЭ в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ЕГЭ, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, такие как сохранение заработной платы и рабочего места.

Вместе с тем, педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом РФ за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ЕГЭ. Это дополнительная мера, обеспечивающая компенсацию трудозатрат работника за несвойственную для него (в силу его трудового договора) работу. Размер и порядок выплаты устанавливается каждым регионом самостоятельно.

61 Должны ли учителю химии доплачивать за выполнение обязанностей лаборанта?

Согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руко-

водителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в перечень обязанностей учителя не входит выполнение обязанностей лаборанта. Но конкретные обязанности могут быть уточнены в должностной инструкции, в том числе в нее могут включаться обязанности лаборанта.

В случае если таких обязанностей в должностной инструкции нет, то педагог вправе отказаться их выполнять, письменно уведомив директора ОУ об отказе в выполнении обязанностей лаборанта.

Однако если в должностной инструкции указаны обязанности лаборанта, а снижение доплаты произведено без согласия педагога, то он вправе требовать данную доплату. В случае отказа в ее начислении он также вправе обращаться за защитой своих прав в инспекцию по труду, прокуратуру или в суд.

62 **Может ли директор внести изменения в Положение об оплате труда и убрать повышающие коэффициенты и доплаты?**

Законодательство предполагает возможность изменения заработной платы Работника в любое время при условии соблюдении следующей процедуры.

В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе оплаты труда, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Однако, в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя (статья 74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса (статья 74 ТК РФ).

63 Должна ли оплачиваться работа педагогов в период карантина?

Работа во время карантина подлежит оплате. Размер оплаты зависит от того, каким образом для работников было оформлено время карантина в образовательном учреждении (простой или временные изменения трудовой функции).

Оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений, не проводивших учебных занятий в связи с карантином и не привлекавшихся в этот период к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, должна производиться в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса РФ в размере не ниже 2/3 тарифной ставки заработной платы (оклада) установленного работнику разряда, как за время простоя не по вине работника.

Методические указания по использованию

критериев и показателей эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений

(утверждены Письмом Минобрнауки России от 25.09.2012 N 08-400 «О показателях эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений, в том числе с учетом мнения родителей и обучающихся»)

Минобрнауки России совместно с профессиональным и экспертным сообществами разработана критериальная база эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений, состоящая из перечня критериев эффективности и минимального набора показателей оценки, дополняемая, при необходимости, показателями, определяемыми органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации или муниципальными органами самоуправления, с учетом специфики условий деятельности региональных и (или) муниципальных приоритетов в развитии образовательных систем.

Предлагаемый перечень критериев и показателей эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений базируется на системном подходе к определению «зон профессиональной ответственности»:

- основные результаты деятельности;
- образовательный процесс, обеспечивающий эти результаты;
- условия реализации образовательного процесса (кадровые, материальные, финансовые и др.);
- система управления организацией.

Соответственно, в состав критериев эффективности и показателей оценки деятельности руководителя общеобразовательного учреждения входят:

1. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (с учетом характеристики контингента обучающихся).

Данный критерий подтверждается показателями, которые могут быть представлены в виде зафиксированных

результатов государственной (итоговой) аттестаций обучающихся, результатов аттестации обучающихся по завершению ступеней обучения, внешних (независимых) мониторингов учебных достижений обучающихся, результативности их участия в конкурсах и олимпиадах, конференциях, форумах и др.

Рекомендуемые показатели оценки:

- динамика учебных результатов обучающихся;
- динамика внеучебных достижений обучающихся.

2. Эффективность воспитательной системы общеобразовательного учреждения.

Под эффективностью воспитательной системы общеобразовательного учреждения понимаются позитивные изменения, которые обеспечивают качественно новые результаты школьного воспитания — не только социальные знания и позитивное отношение обучающихся к ценностям социума, но и приобретение ими опыта самостоятельного, инициативного и ответственного социального действия.

Изменения в воспитательной системе могут происходить по трем основным направлениям. Во-первых, обучающимся должен быть предоставлен максимальных выбор в видах и форм деятельности, обеспечивающих воспитательный эффект, в количестве действующих в школе направлений внеурочной работы. Во-вторых, необходимо развитие воспитательной среды, расширение организованного воспитательного пространства, как в самой школе, так и за ее пределами при взаимодействии с различными социокультурными институтами. В-третьих, должен стать более гибким и разнообразным набор форм и технологий воспитывающей деятельности, который будет максимально эффективным для каждого ребенка, позволит ему приобрести позитивный социальный опыт.

Рекомендуемые показатели оценки:

- наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности (внеурочной занятости) обучающихся;

- динамика изменения количества правонарушений обучающихся, зафиксированное внешними по отношению к общеобразовательному учреждению службами.

3. Расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом.

Данный критерий отражает степень востребованности общеобразовательного учреждения родительским сообществом, его престижа, конкурентоспособности, в том числе, и возможной финансовой самостоятельности.

Рекомендуемые показатели оценки:

- изменение количественного соотношения спроса населения на ученические места в общеобразовательном учреждении и возможность его удовлетворения;
- положительная (устойчивая) динамика расширения (изменения) спектра дополнительных образовательных программ;
- положительная (устойчивая) динамика расширения (изменения) форм обучения.

4. Повышение профессионального мастерства педагогических работников общеобразовательного учреждения.

Результаты данной деятельности руководителя общеобразовательного учреждения могут быть представлены в виде зафиксированного участия учителей общеобразовательного учреждения в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, конкурсы) разного уровня, в работе профессиональных ассоциаций или экспертных групп, публикаций педагогических работников о результатах научно-методической работы и др.

Рекомендуемые показатели оценки:

- положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников;
- изменение количества отзывов родителей (законных представителей), обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников общеобразовательного учреждения через систему анкетирования, опроса, рейтинга;

- положительная (устойчивая) динамика участия педагогических работников общеобразовательного учреждения в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах разного уровня;

5. Развитие материально-технической базы общеобразовательного учреждения.

Данный критерий демонстрирует позитивные изменения в оснащённости учебного процесса, обеспечивающие применение инновационных педагогических техник с использованием новых информационно-коммуникационных технологий, позволяющих реализовывать программы профильного обучения, а также создание необходимой материальной среды для внеурочной деятельности, инклюзивного образования детей и др. Содержательное наполнение этого критерия в наибольшей степени зависит от целей и задач, определенных основными образовательными программами ступеней.

Рекомендуемые показатели оценки:

- положительная (устойчивая) динамика расширения (изменения) информационной образовательной среды (количество учащихся на 1 компьютер в школьном пространстве, количество компьютеризированных рабочих мест педагогов и активность их использования, банк информационных образовательных ресурсов и др.);
- положительная (устойчивая) динамика развития (изменения) материально-технической базы для групповых, лабораторных, практических занятий;
- соответствие материальной базы для занятий физической культурой и реализации программ оздоровления школьников.

б. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей).

Результаты данной деятельности руководителя общеобразовательного учреждения выявляются на основании проведения анкетных опросов, интервьюирования, бесед с

участниками образовательного процесса, а также с помощью других диагностических средств, нацеленных на определение соответствия созданных в школе условий (санитарно-гигиенических условий, психологического климата, кадрового обеспечения процесса обучения), требованиям федерального государственного образовательного стандарта, а также социальным и профессиональным потребностям учителей, обучающихся и их родителей (законным представителям).

Рекомендуемые показатели оценки:

- изменения в обеспечении безопасности здоровья и жизни обучающихся (санитарно-гигиенические условия, безбарьерная среда, травматизм, школьное питание, психологический комфорт и т.д.);
- наличие нелинейного расписания занятий, обеспечивающего учет вариативной части учебного плана;
- обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров.

7. Повышение открытости и демократизация управления общеобразовательным учреждением.

Под повышением открытости управления общеобразовательным учреждением понимаются позитивные изменения, выражающиеся в качестве и количестве открыто предоставляемой информации на официальном сайте учреждения в сети Интернет о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады администрации, программа развития учреждения и др.), а также в использовании интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими заинтересованными лицами.

Дальнейшая демократизация управления предполагает стимулирование активности органов общественного управления школой, создание новых форм совместной деятельности, в том числе, при решении наиболее актуальных задач.

Рекомендуемые показатели оценки:

- *обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности общеобразовательного учреждения на официальном сайте в сети Интернет;*
- *динамика участия органов общественного управления общеобразовательного учреждения в решении актуальных задач функционирования и развития общеобразовательного учреждения, предъявленная публично.*

Перечень критериев и показателей эффективности работы руководителей общеобразовательных учреждений рекомендуется использовать (учитывать) при аттестации руководителей общеобразовательных учреждений, распределении централизованного премиального фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, включении в кадровый резерв руководителей системы общего образования, заключении трудовых договоров с руководителями общеобразовательных учреждений.

РЕЖИМ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ

Основополагающими нормативными правовыми актами, применяемыми при регулировании продолжительности рабочего времени и особенностей, связанных с режимом рабочего времени учителей являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

64 Что входит в понятие режим рабочего времени и чем он утверждается?

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. К рабочему времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ могут быть отнесены и иные периоды, такие как простой, перерывы для кормления ребенка и т.п.

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса РФ режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя),
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников,
- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены),
- время начала и окончания работы,
- время перерывов в работе, число смен в сутки,
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Данные требования устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором, в том числе дополнительным соглашением к нему.

65 Какие виды работ входят в обязанности педагогов помимо учебной нагрузки?

Если для педагога установлена норма часов преподавательской работы — 18 часов в неделю, а продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю, то отработка нормы преподавательской работы не предоставляет педагогу право прекратить работу, поскольку продолжительность рабочего времени (то есть времени, в течение которого, согласно статье 91 Трудового кодекса Российской Федерации, работник должен исполнять трудовые обязанности) для него установлена 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка не исключает обязанности выполнения в иное время, свободное от преподавательской работы, других требований администрации ОУ в пределах трудовой функции, что может включать в себя:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

66 На каких условиях педагог может привлекаться к кратковременным дежурствам в школе?

Работники образовательной организации могут привлекаться к периодическому кратковременному дежурству в школе в период образовательного процесса, которое при необходимости может быть организовано для подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств учитываются сменность работы школы, режим рабочего времени каждого педагога в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Педагоги могут привлекаться к дежурству только в дни проведения ими уроков и учебных занятий не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Привлечение к дежурству должно быть оформлено соответствующим локальным актом школы.

67 Обязан ли педагог присутствовать на рабочем месте в дни, когда у него нет уроков?

Нахождение педагогов в образовательной организации в течение дня определяется не законодательством, а правилами внутреннего трудового распорядка. Законодательство предоставляет администрации школы определять условия и порядок нахождения работника на рабочем месте.

Если вопрос о присутствии на рабочем месте не решен правилами внутреннего трудового распорядка — этот вопрос необходимо согласовывать с работодателем в индивидуальном порядке.

В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени выраженном в объеме учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 1601. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

68 Нужно ли отрабатывать часы, выпадающие на праздничные дни или карантин?

Законодательство не предусматривает обязанности отработки учебных часов, выпадающих на праздничные дни. Это результат практики добровольного взаимодействия работника и работодателя.

Практика отработки педагогических часов, приходящихся на праздничные дни или дни карантина или прекращения деятельности школы в дни реализации учебной программы возникает из планирования учебного плана на учебный год. Администрация школы должна отчитаться перед учредителем и контролирующими уполномоченными органами о реализации образовательной программы в объеме, предусмотренном учебным планом, которое оно само же и утвердило.

Однако это обязанность школы, а не конкретного работника (педагога). Привлечь педагога к выполнению дополнительных обязанностей за пределами его рабочего времени можно только с его согласия (статья 72 Трудового кодекса РФ).

69 Могут ли привлечь к работе в субботу

Если суббота является согласно трудовому договору и правилам внутреннего трудового распорядка выходным днем, то привлечение в работе в данный день допускается только с согласия работника.

Статья 113 ТК РФ устанавливает, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Если суббота является рабочим днем, то работодатель вправе производить изменения в учебном расписании, предупредив работника о таких изменениях заблаговременно. Срок предупреждения законодательством не определен. И, как правило, срок предупреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

В случае, если суббота является выходным днем и работник согласится на выполнение трудовой функции в этот день, то согласно статьи 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

! Выдержки из Приказа • Минобрнауки России

от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

II. Особенности режима рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N

1601 (далее — нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее — занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

2.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- *самостоятельно — подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;*
- *в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, — ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;*
- *правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;*
- *планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством — выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;*
- *графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, — выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);*
- *трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) — выполнение с письменного*

согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого госу-

дарственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее — ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

2.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189(зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 года, регистрационный N

19993), с изменениями, внесёнными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 года N 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 года, регистрационный N 22637), от 25 декабря 2013 года N 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 года, регистрационный N 31751) и от 24 ноября 2015 года N 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 года N 40154), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре-октябре — по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре-декабре — по 4 урока по 35 минут каждый; январь-май — по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую переменную) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

III. Разделение рабочего дня на части

3.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенности.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.2. В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуют-

ся воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотримых коллективным договором. Время указанного перерыва в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учёта рабочего времени, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учётный период.

IV. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время

4.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно — каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим

временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящих Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.4. Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объём учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.5. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

V. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.2. В периоды, указанные в пункте 5.1 настоящих Особенности, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

НАГРУЗКА ПЕДАГОГОВ

70 В каких случаях возможно изменение учебной нагрузки педагогов?

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов.

Если на следующий год учебная нагрузка у педагога меняется, то должно быть дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении учебной нагрузки, и, соответственно, она может быть изменена, если изменилось количество часов по учебному плану.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Порядка. То есть, в одностороннем порядке, например, по инициативе руководителя, учебная нагрузка снижена быть не может.

Работник может отказаться от увеличения часов педагогической нагрузки. Без его согласия увеличения часов педагогической нагрузки допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (статья 74 Трудового кодекса РФ).

Изменение педагогической нагрузки в сторону ее уменьшения без согласия работника допускается в случаях уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

71 Как правильно должно быть оформлено изменение нагрузки педагога?

В соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601, временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

72 Что такое догрузка?

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы, которой регулируется образовательным учреждением.

ПРАВО НА ОТДЫХ

73 Кто имеет право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск?

Педагогические работники имеют право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Их продолжительность установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 и 56 календарных дней, в зависимости от вида образовательной организации, контингента обучающихся, а также, для отдельных категорий педагогических работников, в зависимости от специфики их трудовой функции.

Право на удлиненный отпуск распространяется на педагогических работников, руководителей образовательных организаций и их заместителей; руководителей структурных подразделений образовательных организаций и их заместителей.

При этом не имеет значения организационно-правовая форма образовательной организации. Педагоги, работающие в негосударственных образовательных организациях, имеют право на удлиненный отпуск наряду с работниками бюджетных учреждений.

Во время отпуска неизменным остается должность человека, его оклад; руководство образовательного учреждения не имеет права уволить его или оформить его перевод на другую должность.

На 56-ти дневное освобождение от выполнения трудовых обязанностей ежегодно могут рассчитывать сотрудники:

- организаций начального, среднего и высшего образования;
- организованных на базе школ комбинатов и мастерских;
- курсов повышения квалификации;
- служб психологической помощи при образовательных учреждениях;
- медицинских учреждений, практикующих педагогическую деятельность.

Для руководителей структурных подразделений общеобра-

завательного учреждения удлиненный отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней, если их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью (п. 3 разд. 3 Постановления Правительства N466)

Что касается отпуска в 42 дня, который также предоставляется раз в год и оплачивается, то он рассчитан на сотрудников:

- организаций дошкольного и дополнительного образования;
- кабинетов, занимающихся учебно-методической работой;
- иных образовательных структур.

Удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется при соблюдении следующих условий:

- работа на полную ставку (36 часов в неделю для учителя);
- оформление в штате по основному месту работы;
- подача заявления в письменной форме о предоставлении очередного отпуска на имя руководителя учреждения.

74 Как должна определяться очередность предоставления отпусков?

В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. При взаимном согласии работника и работодателя в график отпусков впоследствии могут быть снесены изменения.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала. Работнику должны быть начислены отпускные не менее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику выплатили отпускные менее чем за три дня до начала отпуска или предупредили об отпуске менее чем за две недели — отпуск должен быть перенесен.

В ряде случаев, отпуск предоставляется в удобное для работника время независимо от того, какие даты были запланированы в графике отпусков. Такие льготы предусмотрены для мужей в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 статьи 123 ТК РФ) и для совместителей, которые вправе получить ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе, в том числе они могут получить отпуск авансом, если еще не отработали шести месяцев (ч. 1 статьи 286 ТК РФ).

75 Может ли работодатель распределять график отпусков без учета мнения работников?

Да, такая возможность у директора имеется. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем (читай: директором) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Если такой график не был составлен, то директор вправе самостоятельно определять очередность предоставления отпуска.

Администрация образовательного учреждения может отзывать работника из отпуска в связи с производственной необходимостью, но только с его согласия (статья 125 ТК РФ). В этом случае согласно статье 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен.

76 Может ли работодатель не отпустить в отпуск?

Если по каким-то причинам график отпусков отсутствует, либо если работник работает в организации первый год и еще не включен в график отпусков в этом случае отпуск предоставляется по согласованию между работником и работодателем.

Работник с момента получения права на отпуск (после 6 месяцев работы в организации) может написать заявление о предоставлении отпуска в желательные даты. Работодатель имеет право отказать, при этом он должен указать причины

отказа. Отказ в предоставлении отпуска должен быть связан с той или иной производственной необходимостью.

Если работник неоднократно обращался с заявлением о предоставлении отпуска и получил немотивированный отказ — он может обжаловать действия руководителя в инспекцию по труду или в суд.

Если работник собирается в отпуск в соответствии с графиком отпусков — не отпустить его работодатель не имеет права. Отказ в предоставлении отпуска в соответствии с графиком отпусков является нарушением трудового законодательства, которое можно обжаловать в трудовую инспекцию или в суд.

К жалобе в трудовую инспекцию необходимо приложить копию графика отпусков и копию зарегистрированного заявления о предоставлении отпуска.

77 Кто может брать отпуск в удобное для себя время?

Основной отпуск положен каждому официально работающему гражданину и должен быть использован на протяжении всего рабочего года. По умолчанию график отпусков утверждает руководитель, руководитель же может отказать работнику в предоставлении отпуска в удобные для него даты. Но есть категории работников, которые вправе настаивать на предоставлении отпуска в удобное для себя время, вне зависимости от желания работодателя.

Так, отпуск в любое удобное время могут брать:

- женщины, которые находятся в предродовом или послеродовом состоянии, непосредственно после декретного отпуска по уходу за ребёнком (см. ч. 2 статьи 122 ТК);
- мужчины, которые брали отпуск по уходу за малышом, или во время отпуска своей беременной жены (см. ч. 4 статьи 123 ТК);
- мать и отец, воспитывающие ребёнка, возраст которого не превышает семи лет;
- родители в момент школьных каникул, воспитывающие ребёнка в возрасте от семи до десяти лет.

78 Как уйти в отпуск при работе по совместительству?

Отпуск совместителя должен совпадать с отпускными днями на постоянном месте работы (статья 286 ТК РФ). Если продолжительность отпуска по совместительству короче, то работник должен взять дополнительные дни отдыха за свой счет. Отпуск по совместительству предоставляется на тех же основаниях в полном объеме, как и отпуск по основному месту работы.

Чтобы получить декретный отпуск на работе по совместительству, необходимо уйти в декрет на основном месте работы. Выплаты сотрудница может получить в обоих местах работы с условием, что совместителем она проработала более 2 лет. Декретный отпуск совместителя не может быть короче, чем на основной работе.

Работодатель совместителя не обязан предоставлять своему работнику оплачиваемый учебный отпуск. Если сотрудник уходит в учебный отпуск на основном месте работы, то свою вторую работу он может выполнять либо в свободное от учебы время, либо отправиться в отпуск за свой счет.

Средний заработок для совместителя рассчитывается так же, как и для постоянного сотрудника (п. 19 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы от 24 декабря 2007 года №922).

Если сотрудник работает на постоянной основе и по совместительству у одного работодателя, то все расчеты производятся отдельно.

79 Как продлить отпуск, если заболел во время отпуска?

Дни болезни, подтвержденные медицинскими справками, не засчитываются в срок отпуска (статья 124 ТК РФ).

Если работник заболел во время очередного отпуска — отпуск может быть перенесен, либо продлен. Для продления отпуска достаточно предоставить больничный листок. Для переноса отпуска на другой период в связи с болезнью, необходимо написать заявление и предоставить больничный лист.

80 Можно ли заменить отпуск денежной компенсацией?

Решение о выплате компенсации за часть удлиненного отпуска относится к числу вопросов, решение которых возможно только по обоюдному согласию работодателя и работника. Если одна из сторон против выплаты компенсации — отпуск предоставляется в обычном порядке.

Законодательство, а именно статья 126 ТК РФ дает возможность заменить денежной компенсацией часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, либо часть отпуска — 14 или 28 календарных дней. Компенсация выплачивается по письменному заявлению сотрудника, при наличии согласия работодателя.

Работодатель имеет право удовлетворить заявление работника, но только если посчитает возможным, по собственному усмотрению он вправе отказать в удовлетворении заявления.

Заявление о замене отпуска денежной компенсацией может выглядеть так: «Прошу заменить мне часть отпуска (четырнадцать календарных дней), превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией».

81 Может ли работник отказаться разделять отпуск на части?

Довольно часто администрация в связи с той или иной необходимостью предлагает поделить отпуск на две части. Такое действие возможно осуществить исключительно по обоюдному согласию (работодателя и нанятого им человека).

В соответствии с п. 1 статьи 125 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но только на основании индивидуального соглашения между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Соответственно, любая из сторон соглашения может уклониться от дачи своего согласия на раздел отпуска по частям.

82 Может ли работник отказаться переносить отпуск на следующий год?

Перенос отпуска на следующий год возможен только с согласия работника. Это значит, что администрация школы не может навязать это решение работнику.

83 При каких условиях возможен перенос отпуска на следующий год?

В случае, если по каким-то причинам отпуск полностью не израсходован, то он автоматически переносится на следующий трудовой год.

Перенос отпуска возможен только в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. Соответственно, в решении администрации школы о переносе отпуска должны быть указания на наличие такого исключительного случая.

Нельзя переносить отпуск два года подряд, а неиспользованную часть отпуска нужно использовать в течение 12 месяцев после рабочего года, за который был предоставлен отпуск, но не позднее.

Соответственно, если отпуск работника был перенесен на следующий год, то он имеет полное право требовать включения в график отпусков на следующий год периодов отдыха продолжительностью равной двум отпускам. Отказ в предоставлении отпуска такой продолжительностью будет являться нарушением трудового законодательства и может быть обжалован в инспекцию по труду.

84 Что такое рабочий год?

Рабочий год — 12 месяцев. Отсчет первого рабочего года начинается с первого дня работы в организации. При этом у каждого сотрудника свой рабочий год, обычно не совпадающий с календарным годом. Периоды отпуска без сохранения заработной платы исключаются из рабочего года (рабочий год продлевается на соответствующее количество дней).

85 Может ли работник получить компенсацию за неиспользованный перенесенный отпуск в случае увольнения?

Если работник решит уволиться раньше, чем воспользуется правом на отпуск, он должен будет получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, в том числе неиспользованный перенесенный отпуск. В соответствии со ч. 1 статьи 127 ТК РФ работник вправе получить денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

86 Могут ли педагога привлечь к работе во время отпуска в связи с необходимостью участия в проведении ЕГЭ?

Педагога не могут обязать выполнять работу во время отпуска. Однако, администрация образовательного учреждения может отзывать работника из отпуска в связи с производственной необходимостью. Такой отзыв возможен только с согласия работника (статья 125 Трудового кодекса РФ). В этом случае согласно статье 124 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен.

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.

Если вопреки требованиям законодательства администрация школы настаивает на выходе из отпуска для участия в работе по проведению ЕГЭ: работник имеет право настаивать на соблюдении своих прав, в частности праве находиться в отпуске в соответствии с утвержденным графиком отпусков. За защитой своих прав работник может обратиться в профсоюз, а также в инспекцию по труду.

87 Могут ли педагога отправить в отпуск без содержания?

Согласно статье 128 Трудового кодекса РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам сотруднику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продол-

жительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отпуск без содержания возможен только по инициативе работника. Директор не имеет права настаивать на неоплачиваемом отпуске, но окончательное решение о предоставлении отпуска принимает руководитель.

88 Могут ли работников школьной столовой заставить взять отпуск за свой счет на период карантина?

В соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса РФ предоставление отпуска без сохранения заработной платы допускается только на основании письменного заявления работника. Соответственно понуждение к написанию такого заявления со стороны работодателя является незаконным. Работник имеет право отказаться писать такое заявление и получить положенную оплату за вынужденный простой.

89 Как защитить свои права, если принуждают уйти в отпуск без содержания?

Если работодатель вынуждает работника взять отпуск за свой счет, то это является нарушением трудового законодательства. Уполномоченные органы могут привлечь работодателя к административной ответственности на основании статьи 5. 27 КоАП РФ и взыскать штраф с должностных лиц в размере от 1 до 5 тысячи рублей; с юридического лица — от 30 до 50 тысяч рублей.

Работник имеет право обратиться с заявлением в комиссию по трудовым спорам, которая должна быть предусмотрена коллективным договором. Если такой комиссии нет, следует обращаться в трудовую инспекцию, прокуратуру или суд.

90 Каков порядок предоставления отпуска без содержания?

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению работника, в котором указывается причина для его оформления. Получив такое заявление, работодатель принимает решение о предоставлении данного вида отпуска или об отказе в его предоставлении. В случае положительного решения руководителя организации издается соответствующий приказ (распоряжение).

В случае необходимости и при наличии веских причин работнику образовательного учреждения могут предоставить отпуск без денежного содержания в любое время года и на любой период времени.

Специфика такого рода освобождения сотрудника от исполнения служебных обязанностей такова:

- Отпуск может быть предоставлен работнику, если его отсутствие не отразится негативно на образовательном процессе. В этом свете работник должен уведомить руководство заранее, чтобы ему могли найти временную замену.
- Хотя учреждение не будет осуществлять в отношении сотрудника каких-либо выплат — рабочее место и заработок будут сохранены.
- Сотрудник должен предоставить руководству заявление с указанием причин прошения о внеочередном отпуске без содержания и его сроках.
- Если, пребывая в отпуске работник заболел, о чем он предоставит руководству больничный лист, то его дополнительно освободят от выполнения трудовых обязанностей на число дней болезни.

Неиспользованный в текущем году отпуск без содержания на следующий год не переносится. В случае заболевания в период отпуска без содержания — больничный работнику не оплачивается, и отпуск не продляется и не переносится.

Еще один нюанс — дни отпуска без содержания, превышающие 14 календарных дней, в стаж, на основании которого формируется протяженность очередного отпуска, не включаются.

91 Кто вправе настаивать на предоставлении отпуска без содержания?

Работодатель обязан предоставить сотруднику отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, а также иным категориям работников, перечень которых определен действующим законодательством (ч. 2 статьи 128 ТК РФ).

Безоговорочное право на получение отпуска без содержания в соответствии со статьей 128 ТК РФ имеют:

- работающие пенсионеры — не более 14 дней в году;
- близкие родственники лиц, проходящих службу в силовых структурах — до 14 дней в году;
- работающие инвалиды — до 60 дней в году.

Помимо этого условия предоставления отпуска за свой счет устанавливаются:

- для внешних и внутренних совместителей в случае, если ежегодный отпуск по основному месту трудоустройства превышает количество дней отпуска в качестве совместителя (статья 286 ТК РФ);
- для работников, совмещающих обучение в ВУЗе с работой, в период поступления, подготовки к сдаче дипломного проекта и государственных экзаменов (статья 173-174 ТК РФ);
- для работников, имеющих ребенка-инвалида, либо маленких детей — возможен отпуск без оплаты до 14 дней, но при условии, что данная норма закреплена в локальных актах учреждения, в частности в коллективном договоре (статья 263 ТК РФ).

92 Можно ли взять отгулы в учебное время?

Законодательство не предусматривает обязанности предоставления отгулов. Это результат практики добровольного соглашения между работником и работодателем.

На практике отгул — это предоставление дополнительных дней отдыха в связи с выполнением работником трудовых обязанностей за пределами установленного трудовым договором рабочего времени. В законодательстве такое понятие отсутствует. В случае выполнения работником своих трудовых обязанностей за пределами рабочего времени на него распространяются положения статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа). Соответственно, компенсация за работу вне установленного рабочего времени выражается в повышенной оплате труда (статья 152 ТК РФ). Предоставление дополнительных дней отдыха допускается по согласию работника и работодателя или, если такая возможность предусмотрена коллективным договором, индивидуальным трудовым договором или локальными актами работодателя.

УВОЛЬНЕНИЕ

93 Что может стать основанием для увольнения педагога?

Основания для прекращения трудового договора (увольнения) предусмотрены трудовым законодательством. Дополнительными основаниями для увольнения педагогических работников по инициативе администрации являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

94 Какова процедура наложения дисциплинарного взыскания?

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы обязательно должна вручаться педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов учащихся.

В соответствии со статьей 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работник не предоставит, то составляется соответствующий акт.

Отсутствие объяснения не мешает привлечь работника к дисциплинарной ответственности. А правильно написанная объяснительная может помочь избежать наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Дисциплинарное взыскание, в том числе увольнение, применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (в этот период не входит время болезни и отпуск).

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Это означает, что нельзя за один и тот же проступок объявить выговор и уволить. При этом применение нового дисциплинарного взыскания возможно, если неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание считается снятым через год. До истечения года работодатель имеет право снять с работника взыскание. Пока дисциплинарное взыскание не снято, работник может быть лишен премии, а также уволен за повторные или неоднократные дисциплинарные нарушения.

95 Как правильно писать объяснительную?

Перед тем как писать объяснительную, важно чтобы работодатель четко сформулировал по какому именно факту он требует написать объяснительную. Если предмет претензий не ясен, рекомендуется написать заявление в письменном виде, в котором указать что работодатель предложил написать объяснительную, но не указал по какому факту. В этом же заявлении можно просить работодателя в письменной форме указать, по какому факту он требует дать объяснения.

В объяснительной рекомендуется указать на то, по какому поводу даются объяснения «В ответ на предложение дать объяснения по такому то факту поясняю следующее ». Объяснительная может являться одним из доказательств в суде. Не стоит признавать в объяснительной факты, которые работодатель не сможет доказать, или которые работник планирует оспаривать. В объяснительной рекомендуется подчеркнуть, что работник ни разу ранее не привлекался к

дисциплинарной ответственности, характеризуется как ответственный исполнитель, имеет грамоты и поощрения и т.п.

Рекомендуется оставить себе копию объяснительной, а также официально зарегистрировать объяснительную и поставить на копии входящий номер, дату приема.

96 Можно ли уволить без отработки, если учитель ушел на больничный после предупреждения об увольнении?

В соответствии со статьей 80 Трудового кодекса РФ работник вправе прекратить трудовые отношения, письменно предупредив работодателя не позднее чем за две недели. В этот период времени не имеет значения, выполняет работник трудовую функцию или нет. Работник после предупреждения об увольнении может находиться в отпуске или на больничном. В этом случае он может быть уволен без отработки. Спустя две недели нахождения на больничном, даже если работник не вышел на работу после истечения срока предупреждения, работодатель обязан произвести с ним окончательный расчет.

97 Надо ли увольнять работников, не соответствующих профстандартам?

Уволить работников, не соответствующих профстандартам, работодатели не могут, поскольку трудовое законодательство не предусматривает такого основания увольнения.

Расторжение трудового договора возможно по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации. Эти факты должны быть подтверждены результатами аттестации (п.3 ч.1 статьи 81 ТК РФ).

Если работник добросовестно выполняет свои трудовые обязанности, в особенности, если он прошел аттестацию, у работодателя нет никаких оснований для его увольнения, даже, если уровень образования или квалификации работника не соответствует профессиональному стандарту.

98 Подразумевает ли увольнение директора и увольнение его как учителя?

Ответ на этот вопрос зависит от того, как были оформлены трудовые отношения по обеим должностям.

Если трудовой договор на выполнение обязанностей по должности директор школы включал в себя и трудовые обязанности педагога с учебной нагрузкой, то прекращение трудовых отношений, то есть расторжение основного трудового договора с директором, без заключения иного трудового договора влечет за собой и увольнение с должности педагога.

Если трудовой договор с директором не включал в себя указание на выполнение трудовых обязанностей педагога, а выполнение функций педагога было оформлено другим трудовым договором или даже совсем не было оформлено никаким документами, то в этом случае выполнение обязанностей педагога будет рассматриваться как работа по совместительству. И при прекращении трудового договора на выполнение обязанностей директора не будет влечь за собой автоматическое расторжение трудовых отношений с ним как педагогом.

99 В каких случаях можно обжаловать увольнение?

Расторжение трудового договора может быть признано неправомерным в судебном порядке, если:

- будет доказано, что работодатель заставил уволиться по собственному желанию;
- работодатель уволил сотрудника, несмотря на то, что тот отозвал свое заявление об увольнении в положенный срок;
- был нарушен порядок увольнения или допущены ошибки в оформлении процедуры увольнения;
- работника увольняют по ложной причине или причине, к которой он непричастен;
- работник не был своевременно уведомлен о предстоящем сокращении, ликвидации фирмы.

За защитой своих прав работник может обратиться в инспекцию по труду, в прокуратуру или в суд. При обращении в суд работник может потребовать:

- восстановления на работе и взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула;
- изменения формулировки основания увольнения (например, если работник был уволен за прогул, обжаловал увольнение, но не хочет восстанавливаться на прежнем месте работы — он может потребовать изменить основание увольнения на увольнение по собственному желанию);
- компенсации причиненного морального вреда.

Работник может в судебном порядке взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и потребовать изменить формулировку на увольнение по собственному желанию (ч. ч. 3 и 4 статьи 394 ТК РФ).

Если работник сможет доказать, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд вправе взыскать в пользу работника средний заработок за все время вынужденного прогула (ч. 8 статьи 394 ТК РФ).

Работник может взыскать компенсацию морального вреда в связи с любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе, например, при задержке выплаты заработной платы.

Размер компенсации морального вреда определяется по соглашению работника и работодателя, а в случае спора определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Суд выносит решение о размере компенсации морального вреда исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

За незаконное увольнение работодатель может быть дисквалифицирован на 1-3 года или привлечен к административной ответственности в виде штрафа для должностных лиц от 1000 до 5000 руб., для организаций от 30 000 до 50 000 руб. или прекращение работы на 3 месяца.

100 В какие сроки работник может обжаловать увольнение?

Обжаловать увольнение можно только при условии соблюдения сроков обращения. Работник должен обратиться в Инспекцию по труду или в суд в течение одного месяца после получения трудовой книжки или приказа об увольнении.

Иски в защиту иных трудовых прав (недоначисленная заработная плата, незаконный перевод, и др.) подаются в суд в течении трех месяцев с момента, когда работник узнал о нарушении права, например, иск по поводу недоначисленной заработной платы должен быть подан в течении трех месяцев от момента получения расчетного листа.

Исключение — иски о взыскании невыплаченной заработной платы. Данное нарушение считается длящимся и сроков для обращения в суд по делам данной категории не установлено.

«Служба поддержки участников образовательного процесса»

если у вас остались вопросы, связанные с защитой прав в школе, вы можете получить консультацию, найти полезные разъяснения и советы на нашем сайте:

<http://usperm.ru>

а также
в наших группах в социальных сетях:

Школа и право: консультации и советы

<https://vk.com/usperm>

Права учителя: ответы на вопросы

<https://vk.com/pravapedagoga>

в Фейсбуке:

<https://www.facebook.com/usperm>