

**Обобщение обращений работников образовательных организаций,  
поступивших в АНО ЦПП «Профзащита»  
в сентябре-октябре 2018 года**

Для обобщения использованы обращения членов Профсоюза, поступившие в период сентябрь-октябрь 2018 года.

Проанализировав результаты рассмотрения обращений, установлено, что основная масса поступивших обращений касалась вопросов:

- продолжительности и режима рабочего времени, в том числе учителя-логопеда, учителя-дефектолога, воспитателя;
  - порядка увольнения работника при сокращении численности или штата;
  - порядка расторжения трудового договора (срочного, по инициативе работника, при реорганизации);
  - определения учебной нагрузки, в том числе с учетом внеурочной деятельности и выполнения дополнительной работы;
  - осуществления выплат стимулирующего характера;
- а также иных вопросов, связанных с:
- а) заключением трудового договора (документы при поступлении на работу);
  - б) предоставлением методического дня;
  - в) предоставлением перерыва для кормления (женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет);
  - г) организацией дополнительного профессионального образования работников (права и обязанности работодателя);
  - д) основанием присвоения звания «Ветеран труда».

**Вопросы, связанные с продолжительностью и режимом рабочего времени.**

1. Какова продолжительность рабочего времени в неделю на ставку заработной платы учителя-логопеда? Входит ли в это время методическая работа? Что учитывать при составлении графика его работы?

**Ответ:** Учителям-логопедам установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы - 20 часов в неделю.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (20 часов в неделю) одновременно являются и его рабочим временем, в течение которого он выполняет свои должностные обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, разработанной в соответствии с квалификационной характеристикой по соответствующей должности.

С учетом специфики работы учителя-логопеда в нормируемую часть рабочего времени помимо проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению и восстановлению нарушенных функций у обучающихся, входит также обследование обучающихся (воспитанников, детей), комплектование групп, консультирование педагогических работников и родителей, взаимодействие с медицинскими работниками образовательного учреждения, подготовку отчетов и другой документации и т.п.

Из этого следует, что вся иная педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, и т.д. должна включаться в рабочее время учителя-логопеда, иными словами должна выполняться в течение рабочего времени, норма которого установлена за ставку заработной платы, равную 20 часам в неделю.

Следовательно, при составлении графика работы учителя-логопеда следует учитывать, что продолжительность его рабочего времени составляет 20 часов в неделю, включая учебную (преподавательскую), воспитательную работу, индивидуальную работу с

обучающимися, а также иную работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

При этом, график работы учителя-логопеда должен устанавливаться не только с учетом продолжительности его рабочего времени (20 часов в неделю), но с учетом режима деятельности образовательного учреждения.

Стоит отметить, что работа по трудовому договору может осуществляться в различных режимах, в том числе в режиме работы с разделением рабочего дня на части (ст. ст. 100, 105 Трудового кодекса Российской Федерации), что необходимо отразить в трудовом договоре (дополнительном соглашении) (ст. ст. 57, 100 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Какова продолжительность рабочего времени учителя-дефектолога в группе (классе) общеобразовательного учреждения, работающих с детьми с ОВЗ? Сколько детей с ограниченными возможностями здоровья положено на ставку учителя-дефектолога общеобразовательного учреждения?

Ответ: Учителям-логопедам установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы - 20 часов в неделю. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (20 часов в неделю) одновременно являются и его рабочим временем, в течение которого он выполняет свои должностные обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, разработанной в соответствии с квалификационной характеристикой по соответствующей должности.

Таким образом, педагогическая нагрузка учителя-дефектолога не зависит ни от количества групп, ни от количества в них детей, а зависит непосредственно от продолжительности рабочего времени.

Решение о наличии в штатном расписании той ли иной должности, численного состава работников входит в компетенцию образовательной организации.

Вопросы административного характера, в том числе порядок комплектования классов, также относятся к компетенции образовательной организации и решаются ею самостоятельно.

В тоже время, при организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные условия для получения образования указанными обучающимися, в том числе в части наполняемости групп и введения в штатное расписание штатных единиц соответствующих специалистов.

Так, пункт 32 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 30 августа 2013 г. № 1015, содержит положения о том, что при организации образовательной деятельности по адаптированной общеобразовательной программе создаются условия для лечебно-восстановительной работы, организации образовательной деятельности и коррекционных занятий с учетом особенностей учащихся из расчета по одной штатной единице учителя-дефектолога (сурдопедагога, тифлопедагога) на каждые 6 - 12 учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

Согласно пункта 20 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1014, дошкольное образование детей с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими детьми, так и в отдельных группах или в отдельных образовательных организациях. При этом, численность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в учебной группе устанавливается до 15 человек.

Из этого следует, что группы либо должны формироваться без превышения количества детей, установленных нормами, либо должны предусматриваться средства для установления педагогическим и иным работникам, непосредственно связанным с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, выплат компенсационного характера за превышение наполняемости.

Таким образом, превышение установленной наполняемости групп является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором или нормативным актом работодателя, регулирующим вопросы оплаты труда работников организации.

3. Какова продолжительность рабочего времени тьютора и оплата его труда в зависимости от количества детей, с которыми он работает?

Ответ: Тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлена продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (приказ № 1601).

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены не нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов.

Поэтому, продолжительность рабочего времени тьютора, а не количество детей, с которыми он работает, является основой для определения размера оплаты его труда.

Вместе с тем, в соответствии с пунктом 32 приказа Минобрнауки России от 30 августа 2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» при организации образовательной деятельности и коррекционных занятий для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей учащихся полагается одна штатная единица тьютора, ассистента (помощника) на каждые 1-6 учащихся с ограниченными возможностями здоровья.

В этой связи, по нашему мнению, превышение установленной наполняемости групп является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором или нормативным актом работодателя, регулирующим вопросы оплаты труда работников организации.

4. Правомерно ли решение администрации об установлении воспитателю режима рабочего времени с разделением рабочего дня на части? Какой при этом, допускается перерыв?

Ответ: Возможность разделения на части рабочего дня для педагогических работников прямо предусмотрена Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждёнными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

В тоже время как следует из п. 3.1. Особенностей, при составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются ...

Таким образом, работодатель вправе установить воспитателю режим рабочего времени с разделением рабочего дня на части, соблюдая при этом, положения п. 3.1. Особенностей, утверждённых Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

5. Вправе ли работодатель отказать в предоставлении методического дня и какие допускаются перерывы между занятиями?

Ответ: Согласно п. 3.1. Особенностей (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536) при составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в

рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом 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.

Из этого следует, что допускается перерыв, не связанный с отдыхом и приемом пищи, менее двух часов подряд, более длительный перерыв между занятиями возможен только по письменному заявлению работника, ведущего преподавательскую работу.

Что касается предоставления «методического дня», то согласно п. 2.4. Особенности 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.

Таким образом, порядок предоставления таких дней устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными нормативными правовыми актами образовательной организации, регулирующими вопросы режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, в связи с чем, рекомендуем ознакомиться с указанными документами Вашей организации.

Кроме того, день, свободный от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, не является для педагогического работника выходным и используется им для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6. Работнице (учитель), находящейся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, установлена учебная нагрузка пять часов в неделю. Следует ли ей предоставлять перерывы для кормления ребенка и как их оплачивать?

Ответ: Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания (обеда) предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Перерывы предоставляются не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Если детей в возрасте до полутора лет двое и более, то продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. При этом, перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 Трудового кодекса РФ).

Из этого следует, что предоставление работающей женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, перерывов для кормления ребенка, а также оплата времени перерывов в размере среднего заработка относятся к гарантиям государства и являются обязанностью работодателя, то есть работодатель обязан предоставлять работнице указанные перерывы.

При этом не важно, как работает женщина: полный или неполный рабочий день (неделю) либо по совместительству.

Но перерывы положены только в те дни, когда продолжительность работы составляет 3 часа и более. Если рабочий день женщины менее 3 часов, то перерыв ей не положен.

Аналогичным образом решается вопрос при работе по совместительству, иначе говоря, работодатель не обязан предоставлять перерыв для кормления ребенка по

заявлению женщины, работающей на условиях совместительства, если продолжительность ее рабочего дня менее трех часов.

Если женщина работает более 3 часов в день, то она имеет право на получение перерыва для кормления ребенка и его оплату в размере среднего заработка.

Средний заработок рассчитывается по правилам, установленным ст. 139 Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

7. Какова нагрузка учителя начальных классов (на ставку)? И входят ли в ставку кружки, доп. образование и внеурочная деятельность?

*Ответ:* Для всех учителей, в том числе учителей начальных классов, установлена единая норма часов учебной нагрузки за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы), составляющая 18 часов в неделю (пункт 2.8.1 приложения № 1 приказа № 1601).

Под объемом учебной нагрузки подразумевается количество часов, предусмотренных для выполнения учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, что следует из п. 1.2 Порядка определения учебной нагрузки.

Учебная нагрузка определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность, и устанавливается на учебный год (п.п. 1.3, 2.1 Порядка определения учебной нагрузки).

План внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС наряду с учебным планом является частью основной образовательной программы школы и обязателен к исполнению.

Таким образом, внеурочная деятельность является неотъемлемой и обязательной частью основной общеобразовательной программы.

Внеурочную деятельность осуществляют педагогические работники общеобразовательных организаций, соответствующие общим требованиям, предъявляемым к данной категории работников.

Следовательно, объем (часы) реализуемой рабочей программы внеурочной деятельности входит в учебную (аудиторную) нагрузку педагогического работника.

В свою очередь, выполнение функций педагога дополнительного образования (работа по реализации дополнительных общеобразовательных программ) является для учителя дополнительной работой, которая возлагается на него с его согласия за дополнительную плату, и оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу (срок действия договора), ее содержание и объем, а также размер оплаты (ст. 60.2, ст. 151 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, выполнение дополнительно возложенных обязанностей по реализации дополнительных общеобразовательных программ может выполняться учителем с его письменного согласия и с соответствующей дополнительной оплатой труда, соответственно часы реализуемой программы дополнительного образования не входят в учебную нагрузку учителя.

8. Имеет ли право администрация школы навязывать учителю начальных классов без его желания дополнительную нагрузку (работу в детском саду), для достижения размера оплаты труда, рекомендованной департаментом?

*Ответ:* Трудовые обязанности работника возложены на него трудовым договором, в котором согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации в обязательном

порядке указывается трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид получаемой работником работы, то есть конкретное содержание труда).

В силу ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Работа в детском саду не входит в должностные обязанности учителя, поэтому согласно ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель не может требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Таким образом, выполнение дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором, может быть поручено работнику только при соблюдении требований ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть с письменного согласия работника, за дополнительную оплату.

### **Вопросы, связанные с расторжением трудового договора**

1. Можно ли уволить работника, работающего по трудовому договору, заключенному на определенный срок, в период больничного или отпуска в связи с истечением срока трудового договора?

*Ответ:* Истечение срока действия договора, заключенного на определенный срок, является одним из общих оснований расторжения трудового договора.

Следовательно, работник может быть уволен в период временной нетрудоспособности и нахождения в отпуске, поскольку прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия не является инициативой работодателя.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Порядок прекращения трудового договора с работником, принятым на работу по срочному трудовому договору на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, не требует письменного предупреждения последнего о прекращении действия трудового договора.

Если срочный трудовой договор не будет прекращен в установленный срок, то он будет считаться заключенным на неопределенный срок.

2. Каков порядок увольнения работника при сокращении численности или штата?

*Ответ:* Вопросы целесообразности сокращения штата и целесообразности исключения из штатного расписания конкретной должности входит в компетенцию работодателя и он вправе расторгнуть трудовые договоры с работниками по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, соблюдая при этом установленный порядок увольнения.

В частности, о предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; одновременно с предупреждением о предстоящем увольнении работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность

или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья, причем перевод на эту работу возможен лишь с его согласия (ч. 3 ст. 81, ч. ч. 1 и 2 ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации (ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неисполнение указанных требований влечет признание увольнения незаконным.

### 3. Как отозвать заявление об увольнении по собственному желанию?

*Ответ:* Работник вправе расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив работодателя не позднее чем за две недели. Течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

Если работник представил работодателю заявление об увольнении по собственному желанию с конкретной даты, то он вправе отозвать свое заявление вплоть до указанной даты включительно.

Увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

### 4. Является ли реорганизация организации основанием для увольнения работников?

*Ответ:* Реорганизация государственного учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (учреждения), то есть трудовые отношения с работниками продолжают автоматически (т.е. их не нужно увольнять и принимать на работу в новую организацию).

При проведении реорганизации работник вправе отказаться от продолжения работы. В этом случае трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Наряду с этим, по письменной просьбе работника или с его письменного согласия он может быть переведен на постоянную работу к другому работодателю (ч. 2 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, перевод работника по его просьбе или с его согласия на постоянную работу к другому работодателю предполагает прекращение прежнего трудового договора и заключение нового на условиях, согласованных с новым работодателем.

Стоит отметить, что новый работодатель, к которому работник переходит в порядке перевода, не является правопреемником предыдущего работодателя, в том числе к нему не переходят обязанности прежнего работодателя по предоставлению отпуска или выплате каких-либо сумм.

## Иные вопросы

1. Вправе ли работодатель при приеме на работу в образовательную организацию требовать справку из наркологического диспансера?

Ответ: Перечень документов, которые необходимо предъявить при заключении трудового договора, установлен ч. 1 ст. 65 Трудового кодекса РФ.

В данный перечень не входит справка, выданная наркологическим диспансером.

Стоит отметить, что законом прямо запрещено требовать от соискателя какие-либо документы, кроме предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ч. 3 ст. 65 Трудового кодекса РФ).

В тоже время, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, работодатель должен организовать проведение за счет собственных средств обязательного предварительного (при поступлении на работу) медосмотра некоторых категорий лиц. Это следует из ст. 69, абз. 12 ч. 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ.

К таким лицам, в частности относятся лица, поступающие на работу в детские учреждения (ч. 2 ст. 213 Трудового кодекса).

Аналогичная норма содержится в ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», согласно которой педагогические работники обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Таким образом, заключению трудового договора с каждым педагогическим работником, а также с лицом, допущенным до прохождения педагогической практики, предшествует проведение предварительного медицинского осмотра, проводимого по направлению и за счет средств работодателя.

2. Как часто руководитель образовательной организации имеет право отправлять педагога на курсы повышения квалификации?

Ответ: Необходимость подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Это прямо следует из ч. 1 ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исходя из этого, в трудовом законодательстве закреплено право работодателя определять потребность в квалифицированных кадрах. Она устанавливается исходя из необходимости наиболее оптимального функционирования организации (работодателя).

Поэтому работодатель самостоятельно определяет ежегодную численность работников, направляемых на обучение, с учетом своих финансовых возможностей и потребностей в специалистах соответствующего профиля и уровня подготовки.

Непосредственно же порядок и условия такой подготовки и дополнительного профессионального образования работников регулируются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 2 ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, повышение квалификации педагогических работников проводится по мере необходимости, но не реже чем один раз в три года. Периодичность прохождения педагогическими работниками повышения квалификации устанавливается работодателем и прописывается в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре.

3. Работодатель не осуществляет выплаты стимулирующего характера?

Ответ: Выплата включенных в систему оплаты труда стимулирующих и премиальных сумм производится в порядке, на условиях и в размерах, предусмотренных в трудовом договоре и в локальных нормативных актах работодателя, в том числе с учетом условия, предусматривающего самостоятельную оценку работодателем выполненных



работником трудовых обязанностей, объема работы, личного вклада работника в результаты деятельности организации.

В этой связи, при разрешении споров работника и работодателя по поводу осуществления выплат стимулирующего характера необходимо учитывать положения локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда конкретной организации, а также условий трудового договора, заключенного между работником и работодателем.

4. При каких условиях присваивается звание «Ветеран труда» педагогическому работнику?

Ответ: Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» и постановлением Правительства Москвы от 27.06.2006 № 443-ПП «О присвоении звания «Ветеран труда» определено, что правом на присвоение звания «Ветеран труда» обладают лица, награжденные ведомственными знаками отличия в труде и имеющие соответствующий трудовой стаж (не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин или выслугу лет, необходимую для назначения пенсии за выслугу лет в календарном исчислении). Ведомственной наградой Министерства образования и науки Российской Федерации, дающей право на присвоение звания "Ветеран труда", является Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации.