



**Автозаводская районная  
организация Профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации**

**ИНФОРМАЦИОННЫЙ СБОРНИК № 1**

**СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ...**

**Сборник материалов  
по вопросам применения норм трудового законодательства  
(подготовлен по материалам обращений членов Профсоюза)**

г. Нижний Новгород  
июнь 2010г.

Уважаемые коллеги!

Настоящий информационный сборник по вопросам применения норм трудового законодательства составлен по материалам обращений членов Профсоюза в райком Профсоюза, газету «Мой профсоюз», а также по вопросам, заданным работниками образования на встречах со специалистами райкома Профсоюза.

Сборник включает в себя подборку наиболее часто встречающихся вопросов.

Надеемся, что предложенный материал поможет профсоюзным работникам и активу в практической деятельности по защите социально-трудовых прав работников образования.

Председатель РОП

Е.В.Смагина

### Содержание

1.	Трудовой договор. Трудовая книжка	2
2.	Рабочее время и время отдыха	7
3.	Штаты. Учебная нагрузка работников образовательных учреждений	15
4.	Трудовой распорядок. Дисциплина труда	17
5.	Аттестация руководящих и педагогических работников образовательных учреждений	19
6.	Гарантии, компенсации, пособия, льготы	22
7.	Досрочная трудовая пенсия по старости	28
8.	Другие вопросы	34

## 1. Трудовой договор. Трудовая книжка

**Вопрос: Какие сведения и условия необходимо вносить в трудовой договор с учителем при его заключении?**

**Ответ:** В соответствии со ст.57 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника
- идентификационный номер налогоплательщика
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями
- место и дата заключения трудового договора
- трудовая функция работника, в том числе: должность специальность, квалификация
- условия оплаты труда, в том числе: размер ставки заработной платы, повышающие коэффициенты, стимулирующие выплаты
- режим рабочего времени, в том числе объем учебной нагрузки
- время отдыха

Кроме вышперечисленных сведений и обязательных условий, в трудовом договоре указываются и дополнительные условия трудового договора. Например, об испытании, об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи, об уточнении места работа.

**Вопрос: Может ли заведующая дошкольным образовательным учреждением установить испытание при приеме на работу женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет?**

**Ответ:** Согласно ст.70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

**Вопрос: Должен ли директор школы знакомить работника с коллективным договором при приеме его на работу?**

**Ответ:** Согласно ст.68 ТК РФ, при приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Свою подпись об ознакомлении с локальными актами работник может ставить как в отдельном заведенном журнале, так и в приложении в конце каждого локального акта (Например: С коллективным договором СОШ №1, включая Приложения №1-7, ознакомлен. Дата. Подпись.).

**Вопрос: Работник не приступил к работе в день, определенный трудовым договором. Как поступить руководителю образовательного учреждения в такой ситуации?**

**Ответ:** Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

**Вопрос: Обязан ли директор школы предупреждать работника об истечении срочного трудового договора?**

**Ответ:** 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, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст.79 ТК РФ).

**Вопрос: В каких случаях можно уволить беременную женщину по инициативе работодателя?**

**Ответ:** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением двух случаев:

- ликвидации организации
- в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (ст.261 ТК РФ).

**Вопрос: С какого времени начинается срок предупреждения работника об увольнении по собственному желанию?**

**Ответ:** В соответствии со ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Указанный срок начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Последний день работы является днем увольнения.

**Вопрос: В нашей школе идет процедура сокращения штатов. Имеет ли юридическую силу предупреждение о сокращении штатов отправленное мне по почте, в то время, когда я находилась в отпуске?**

**Ответ:** В соответствии со ст.180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Кроме того, согласно Трудовому кодексу РФ время отдыха (отпуска) – это время, имеющее целевое назначение, в течение которого работник свободен от исполнения всех трудовых обязанностей, в том числе от обязанностей выполнять какие-либо распоряжения

работодателя. Во время отпуска работник вправе отдыхать, а не заниматься поисками работы. В противном случае нарушается его право на отдых.

Следовательно, предупреждение, отправленное Вам по почте, не имеет юридической силы.

**Вопрос: Меня заставляют написать заявление на увольнение по собственному желанию в связи с тем, что я пенсионер. Что мне делать?**

**Ответ:** В соответствии со ст.3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Согласно данной статье, работающие пенсионеры обладают теми же правами, что и обычные работники, какая-либо дискриминация в отношении работающих пенсионеров запрещена. Уволить работника в возрасте возможно только на общих, как и для всех работников, основаниях, предусмотренных ст.77 ТК РФ.

В случае если Вы напишите заявление на увольнение по собственному желанию, то увольнение будет законным и не подлежит обжалованию.

**Вопрос: Директор школы уведомил нас об увольнении в связи с реорганизацией школы. Как нам быть?**

**Ответ:** Согласно ч.5 ст.75 ТК РФ, при реорганизации учреждения работников не увольняют. Работника должны уведомить только о реорганизации учреждения и заручиться его согласием работать в новых условиях, в новом учреждении. Работников могут уволить по сокращению штата или численности работников только после регистрации нового юридического лица, т.е. в новой школе, если действительно будут основания для этого.

**Вопрос: Сегодня руководителя образовательного учреждения могут уволить без объяснения причин, в связи с принятием учредителем организации соответствующего решения по п.2 ст.278 ТК РФ. Есть ли возможность защитить себя в этом случае?**

**Ответ:** В соответствии с п.8 п.4.1 Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2009-2011 годы решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем учреждения по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, применяется только в случае, если установлен факт его виновных действий (бездействия), обусловленных трудовым договором.

**Вопрос: На каком основании администрация школы может отстранить от классного руководства учителя-пенсионера? Достаточно ли основание для этого пенсионный возраст?**

**Ответ:** Пенсионный возраст не является основанием для снятия обязанностей классного руководителя. В ст.3 ТК РФ закреплено право каждого на равные возможности для реализации своих трудовых прав, и никто не может быть ограничен в них по возрастному признаку.

Классное руководство у любого работника может быть снято за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя. В этом случае, в соответствии с п.5 письма Минобрнауки РФ от 25.04.2006 г. №АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ», работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей. При этом работодатель обязан письменно предупредить работника о снятии обязанностей классного руководителя не менее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

**Вопрос: По истечении срочного трудового договора был издан приказ о продлении трудового договора с работником на неопределенный срок. Какую запись необходимо сделать в трудовой книжке?**

**Ответ:** В соответствии со ст. 66 ТК РФ и постановлением Правительства РФ «О трудовых книжках» от 16.04.2003г. №225 в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Поэтому сведения о том, какой трудовой договор заключен с работником, срочный или на неопределенный срок, не вносятся в трудовую книжку. Эти данные отражаются в самом трудовом договоре.

Если по окончании срока срочного трудового договора ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работу, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. При этом запись об изменении трудового договора не отражается ни в трудовом договоре, ни в трудовой книжке.

**Вопрос: Подлежит ли применению месячный срок, установленный ст. 392 ТК РФ для споров об увольнении, к спорам о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения, если работник не предъявляет требование о восстановлении на работе?**

**Ответ:** Статьей 392 ТК РФ для обращения работников в суд за разрешением спора об увольнении предусмотрен месячный срок.

В Обзоре законодательства и судебной практики Верховного суда РФ за III квартал 2007 года (утв. постановлением президиума Верховного суда РФ от 07.11.2007 года) разъяснено, что поскольку при разрешении спора о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения суд проверяет законность увольнения работника, то есть рассматривает по существу спор об увольнении, то к указанным спорам подлежит применению месячный срок, установленный ст. 392 ТК РФ, вне зависимости от того, заявлялось ли работником требование о восстановлении на работе.

**Вопрос: Вправе ли заведующая детским садом требовать деньги за бланк трудовой книжки у работника, устроившегося на работу впервые?**

**Ответ:** Согласно п.47 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003г. №225 (в ред. 06.02.2004г.), при выдаче работнику трудовой книжки впервые или вкладыша в нее работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на их приобретение.

Бесплатно новые книжки выдаются только в двух случаях:

а) при массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (экологические и техногенные катастрофы, стихийные бедствия, массовые беспорядки и другие чрезвычайные обстоятельства). Трудовой стаж этих работников подтверждается комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов РФ. Работодатель на основании акта комиссии выдает работнику дубликат трудовой книжки.

б) в случае неправильного первичного заполнения трудовой книжки или вкладыша в нее, а также в случае их порчи не по вине работника стоимость испорченного бланка оплачивается работодателем.

**Вопрос: Я работаю учителем информатики. Директор школы хочет заключить со мной договор о полной материальной ответственности за вверенные мне компьютеры. Правомерны ли действия директора?**

**Ответ:** Постановлением Минтруда России от 31.12.2002г. №85 утверждён Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель

вправе заключать договор о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества.

В данном перечне должности «учитель» нет, поэтому с Вами договор о полной материальной ответственности не может быть заключён.

Однако в соответствии со ст. 238 ТК РФ Вы обязаны возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (реальное уменьшение или ухудшение имущества работодателя), если таковое случится по Вашей вине.

В этом случае Вы несёте материальную ответственность в пределах своего среднего заработка (ст. 241 ТК РФ).

**Вопрос: Вправе ли работник требовать выдать ему трудовую книжку, если трудовые отношения с ним не прекращены, например, для предъявления в органы Пенсионного фонда или в суд? Кто в этом случае будет ответственным за утерю работником трудовой книжки?**

**Ответ:** В соответствии со ст. 62 ТК РФ трудовая книжка выдаётся работнику в день увольнения. Во всех остальных случаях в соответствии с пунктом 7 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утверждённых постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003г. № 225, работодатель обязан по письменному заявлению работника выдать ему копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки.

Выдача оригинала трудовой книжки до момента увольнения работника является нарушением установленного Правилами порядка. В случае утраты трудовой книжки вина будет лежать на ответственном за выдачу трудовых книжек работнике, на которого данная ответственность возложена приказом по учреждению.

**Вопрос: Работнику необходима выписка из трудовой книжки. Обязан ли работодатель предоставить эту выписку?**

**Ответ:** В соответствии со ст.62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другие).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены работодателем надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

**Вопрос: Какая запись должна вноситься в трудовые книжки работников в случае переименования организации при ее реорганизации?**

**Ответ:** В Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 года №69, в пункте 3.2 указано, что если за время работы работника наименование организации изменяется, то об этом отдельной строкой в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись: «Организация такая-то с такого-то числа переименована в такую-то», а в графе 4 указываются основание переименования — приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер.

**Вопрос: Вносятся ли запись о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку работника?**

**Ответ:** В соответствии с нормами ст. 66 ТК РФ сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

## **2. Рабочее время и время отдыха**

**Вопрос:** Работаю учителем начальных классов. С этого учебного года у первоклассников введена динамическая пауза в середине учебного дня продолжительностью 40 минут. Должно ли это время работы оплачиваться учителю?

**Ответ:** В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года №69, нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» в 1-м классе. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки, которое подлежит оплате, соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий (п.2.2 Положения). Динамический час является удлинённым перерывом между занятиями при сокращённой продолжительности урока, следовательно оплате не подлежит.

**Вопрос:** Администрация школы объявила нам, что теперь учителя будут проходить курсы повышения квалификации с последующей отработкой «пропущенных» часов. Неужели есть такие нормы?

**Ответ:** Согласно ст. 187 ТК РФ в случае направления работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Поэтому период нахождения на курсах повышения квалификации является периодом работы с сохранением средней заработной платы.

Если педагогический работник проводит дополнительные часы учебных занятий, то такая работа оплачивается дополнительно - производится почасовая оплата.

**Вопрос:** Какой режим работы у учителей в каникулярный период?

**Ответ:** Согласно п.п.5 п.5.1 Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2009-2011 годы, время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В этот период администрация привлекает работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (в астрономических часах).

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждений привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

**Вопрос:** Как рассчитывается рабочее время школьного учителя, в астрономических или академических часах?

**Ответ:** Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» определено, что норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

В астрономический час включаются проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса.

**Вопрос: Я работаю в детском оздоровительном лагере инструктором по плаванию. Сколько часов в неделю мне положено работать на одну ставку? На какие нормативные документы ссылаться?**

**Ответ:** Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (с изменениями от 01.02.2005 г.) определена продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю - инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре.

Действующими нормативными правовыми актами не предусмотрено такого наименования должности, как «инструктор по плаванию», соответственно, указанным постановлением Правительства РФ не определена продолжительность рабочего времени при работе в должности «инструктор по плаванию». В данном случае в соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Поэтому должность «инструктор по плаванию» необходимо привести в соответствие с действующими квалификационными характеристиками должностей работников образования.

**Вопрос: У повара школьной столовой выявили инфекционное заболевание. Каким образом следует отстранить его от выполнения должностных обязанностей? Что будет служить основанием для его допуска к работе?**

**Ответ:** Согласно п. 2 ст. 33 Федерального закона от 30.09.1999 г. №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (с изменениями, внесенными Федеральным законом от 12.06.2008 г. №88-ФЗ) лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, если они могут явиться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты или выполняемой ими работой, при их согласии временно переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний. При невозможности перевода на основании постановлений главных государственных санитарных врачей и их заместителей они временно отстраняются от работы с выплатой пособий по социальному страхованию. В данном случае не работодатель принимает решение об отстранении работника от работы, а уполномоченное должностное лицо органа государственной власти.

Сотрудники пищеблоков общеобразовательных учреждений, у которых в результате осмотра перед началом смены выявлены гнойничковые заболевания кожи, нагноившиеся порезы, ожоги, ссадины, а также катары верхних дыхательных путей, к работе не допускаются, а переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний (Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы «Гигиенические требования к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях. СанПиН 2.4.2.1178-02», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.11.2002 г. №44).

Решение об отстранении работника от работы (о недопущении к работе) работодатель должен принять на основании заключения медработника о неудовлетворительном состоянии его здоровья, не позволяющем надлежащим образом выполнить трудовую функцию. Решение работодателя оформляется приказом. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется. Основанием для допуска работника к работе будет также являться медицинское заключение о выздоровлении.

**Вопрос: Обязан ли работодатель предоставить работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, дополнительный отпуск?**

**Ответ:** В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Обращаем внимание на то, что предоставление такого отпуска обязательно для работодателя лишь в том случае, когда это предусмотрено коллективным договором.

**Вопрос: Имеют ли право на дополнительный оплачиваемый отпуск заведующий библиотекой, специалист по кадрам, секретарь-машинистка, работающие в образовательном учреждении?**

**Ответ:** Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска указанных работников определяется в общем порядке, установленном в ст.115 ТК РФ, и составляет 28 календарных дней.

Отпуск большей продолжительности работникам может быть установлен лишь за счет дополнительных отпусков, которые могут предусматриваться коллективным договором учреждения, заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей – выборным органом первичной профсоюзной организации.

**Вопрос: Я работаю учителем в общеобразовательной школе три месяца. В связи рождением ребенка написал заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Директор отказал мне, объяснив, что право на отпуск у меня возникнет только по истечении шести месяцев непрерывной работы в школе. Правомерно ли это?**

**Ответ:** Статьей 128 ТК РФ определено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В случае рождения ребенка на основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ истечение шестимесячного срока непрерывной работы дает право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Однако закон не связывает право на отпуск без сохранения заработной платы со сроком непрерывной работы в первый год в учреждении.

Коллективным договором образовательного учреждения могут быть установлены и другие социальные гарантии в такой ситуации, например, при рождении ребенка может быть предоставлен оплачиваемый отпуск.

**Вопрос: Каков механизм предоставления годового отпуска, который полагается педагогам, проработавшим в образовании более 10 лет? Может ли этот отпуск быть оплачиваемым? Разрешается ли делить его на части? Сохраняются ли за педагогом в сельской местности льготы по оплате жилья, отопления и освещения на время данного отпуска?**

**Ответ:** Федеральный закон «Об образовании» в ст. 55 устанавливает, что педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной

преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Следовательно, вопрос о том, является ли этот отпуск оплачиваемым или нет, определяется учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Во время нахождения в длительном отпуске педагогический работник в сельской местности имеет право пользоваться мерами социальной поддержки, так как он продолжает состоять в трудовых отношениях с образовательным учреждением.

Закон не предусматривает возможности деления на части длительного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам.

**Вопрос: Правомерно ли в школе привлекать работников к дежурству в нерабочий праздничный день?**

**Ответ:** Согласно ст.113 ТК РФ работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Исключение составляют сторожа и работники котельных, которые работают согласно утвержденного графика дежурств.

Привлечение остальных работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**Вопрос: Можно ли учителей привлекать к дежурству по школе в период образовательного процесса?**

**Ответ:** В п. 2.3 приказа Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» определено следующее. Часть педагогической работы преподавателей, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника 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. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

**Вопрос: Какова продолжительность ежегодного отпуска у воспитателя дошкольного учреждения, работающего в группе детей с дефектами речи?**

**Ответ:** В соответствии с примечанием 2 приложения к постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и

дополнениями) воспитателям, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, работающим полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с отклонениями в развитии, которые находятся в составе образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений общего назначения, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней, а не 42 календарных дня, как это установлено указанным работникам дошкольных групп, которые с такими детьми не работают.

**Вопрос: Какова продолжительность ежегодного отпуска у заведующей и старшего воспитателя детского сада комбинированного вида?**

**Ответ:** В соответствии с п. 4 приложения к постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и дополнениями), продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска заведующего и старшего воспитателя дошкольных образовательных учреждений составляет 42 календарных дня. Каких-либо преимуществ в продолжительности отпуска у этих категорий работников детского сада комбинированного вида, который реализует основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах общеразвивающей, компенсирующей, оздоровительной и комбинированной направленности в разном сочетании (как это условлено для всех педагогических и руководящих работников детских садов компенсирующего вида), не имеется.

**Вопрос: Я работаю в детском доме на одну ставку библиотекарем и на 0,5 ставки воспитателем. Какой продолжительности отпуск мне положен?**

**Ответ:** Отпуск работникам, выполняющим работу на двух должностях в одном учреждении, предоставляется по основной должности. Для библиотекаря его продолжительность составляет 28 календарных дней, если эта должность не отнесена к работникам с ненормированным рабочим днем (в связи с чем им может предоставляться дополнительный отпуск не менее 3 дней (ст. 119 ТК РФ).

Если библиотекарь в том же учреждении работает по совместительству еще и в должности воспитателя, у которого отпуск составляет 56 календарных дней, то расчет отпускных осуществляется раздельно по каждой должности.

По истечении отпуска по должности библиотекаря работник должен приступить к работе, оставаясь в отпуске по должности воспитателя, либо в соответствии со ст. 286 ТК РФ библиотекарю, по его просьбе, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

**Вопрос: Как рассчитываются отпускные?**

**Ответ:** В соответствии со ст.139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;
- выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;
- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;
- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством РФ, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством РФ;
- работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

**Вопрос:** Младшие воспитатели ДОУ спрашивают, кто может решить вопрос об увеличении им длительности очередного отпуска в связи с тем, что изменилось название должности (прежде - няня), изменились должностные обязанности и ответственность, а продолжительность отпуска осталась прежней. Если это возможно, то как решать этот вопрос?

**Ответ:** В связи с тем что должность «младший воспитатель» не является педагогической, то на работников, работающих в данной должности, не распространяются положения постановления Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 (ред. от 18.08.2008) "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам".

Поэтому отпуск младших воспитателей, согласно ст.115 ТК РФ, составляет 28 календарных дней. Однако в коллективных договорах образовательных учреждений может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

**Вопрос: Учреждение дополнительного образования детей работает семь дней в неделю. Работникам не разрешают сделать единый выходной день - воскресенье. Прав ли учредитель?**

**Ответ:** В соответствии с п. 5 ст. 12 закона РФ «Об образовании» в редакции от 13.01.1996 г. №12-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) деятельность государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ, и разрабатываемыми на их основе уставами этих образовательных учреждений.

Пункт 22 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей, утвержденного постановлением Правительства РФ от 07.03.1995 г. №233 (с изменениями и дополнениями), предусматривает организацию работы с детьми в течение всего календарного года.

Принимая во внимание, что занятия в учреждениях дополнительного образования детей являются дополнительной нагрузкой к обязательным учебным занятиям детей и подростков в общеобразовательных учреждениях, а также в целях максимального охвата детей и подростков они функционируют в течение всей недели. При этом работодатель в соответствии со ст. 100 ТК РФ должен предусматривать продолжительность рабочей недели работников (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), а также продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. В непрерывно действующих учреждениях, когда в силу характера работы невозможно установить общий для всех выходной день, выходные дни работникам, в том числе при 5- или 6-дневной рабочей неделе, устанавливаются в различные дни недели, которые идут, как правило, подряд.

При режиме работы с суммированным учетом рабочего времени выходные дни могут предоставляться работникам согласно графику работы (сменности). При составлении графика должна соблюдаться продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, составляющая 42 часа. Режим работы образовательного учреждения дополнительного образования детей определяет учредитель.

**Вопрос: Какова продолжительность ежегодного отпуска заместителя директора по административно-хозяйственной части, работающего в учреждении дополнительного образования?**

**Ответ:** В соответствии с приложением к Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями и дополнениями) заместителям директоров учреждений дополнительного образования детей устанавливается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, но только в том случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой (примечание 1 к приложению). Заместителям директоров, деятельность которых не связана с руководством образовательным процессом, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

В то же время в соответствии со ст. 119 ТК РФ заместителям руководителей по административно-хозяйственной работе, если они эпизодически привлекаются к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска не менее 3 календарных дней как работникам с ненормированным рабочим днем.

Конкретная продолжительность дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем определяется образовательным учреждением самостоятельно в правилах внутреннего трудового распорядка или коллективном договоре и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. При этом максимальная продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в настоящее время действующим законодательством не установлена.

### **3. Штаты. Учебная нагрузка работников образовательных учреждений**

**Вопрос:** Зависит ли ставка учителя-логопеда от количества классов-комплектов начальной школы? Есть ли на этот счет какие-либо нормативные документы?

**Ответ:** При расчете ставки учителя-логопеда можно руководствоваться письмом Минобразования РФ от 14.12.2000г. №2 «Об организации работы логопедического пункта общеобразовательного учреждения».

Так, в частности, в письме указано, что логопедический пункт создается в общеобразовательном учреждении в целях оказания помощи обучающимся, имеющим нарушения в развитии устной и письменной речи (первичного характера), в освоении ими общеобразовательных программ (особенно по родному языку).

Предельная наполняемость логопедического пункта городского общеобразовательного учреждения не более 25 человек, сельского общеобразовательного учреждения - не более 20 человек. Таким образом, руководитель образовательного учреждения, руководствуясь данным письмом, может установить то или иное количество штатных единиц по должности «учитель-логопед».

**Вопрос:** В детском саду 7 групп. Из них две коррекционные группы. Сколько ставок учителей-логопедов положено по тарификации детскому саду?

**Ответ:** В настоящий момент все типовые штаты образовательных учреждений отменены (Приказ Министерства образования и науки РФ от 09.06.2008 г. N177 «О признании не подлежащими применению на территории РФ ведомственных нормативных правовых актов»). Поэтому руководитель учреждения, в соответствии с законом "Об образовании", вправе сам определять свое штатное расписание. Однако, согласно п. 29 Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (утверждено Постановлением Правительства РФ от 12.03.1997 г. N288) образовательный процесс в таком учреждении осуществляется специалистами в области коррекционной педагогики, а также учителями, воспитателями, прошедшими соответствующую переподготовку по профилю деятельности коррекционного учреждения. Таким образом, в классах коррекции должны работать соответствующие специалисты – учителя-логопеды, педагоги-психологи. Но вопрос о количестве ставок решается самим образовательным учреждением.

**Вопрос:** Обязательно ли наличие педагога-психолога в штате учебного заведения? Какие нормы регламентируют этот вопрос?

**Ответ:** В п.п. 9 п. 2 ст. 32 Закона РФ «Об образовании» определено, что к компетенции образовательного учреждения относится установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей.

Следовательно, в учреждении могут вводиться любые должности, которые необходимы. Обязательных требований к наличию в штате образовательного учреждения должности педагога-психолога нет.

**Вопрос:** Может ли администрация школы по своей инициативе уменьшить педагогическую нагрузку учителя в течение учебного года или на новый учебный год?

**Ответ:** Согласно п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. N196, а так же п.10.8 постановления Правительства РБ от 27.10.2008 N374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

**Вопрос: Я работаю преподавателем в муниципальном учреждении дополнительного образования детей. В этом учебном году нам запрещают брать нагрузку более 1,5 ставки. Правомерно ли это?**

**Ответ:** Статья 333 ТК РФ устанавливает, что учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного образования детей, утвержденное постановлением Правительства РФ от 07.03.1995 №233 (ред. от 10.03.2009), не устанавливает ограничений верхнего предела учебной нагрузки.

Следовательно, в данном случае оснований для ограничения учебной нагрузки не предусмотрено.

**Вопрос: В каких случаях руководителю образовательного учреждения, его замам может быть установлена учебная нагрузка?**

**Ответ:** В соответствии с ч.5 п.10.8 постановления Правительства РБ от 27.10.2008 N374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан", а также с ч.3 п.п.3 п.5.1 Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2009-2011 годы предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**Вопрос: Нужно ли тарифицировать педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком?**

**Ответ:** В соответствии с ч.4 ст.256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Кроме того, в соответствии с п.2.7 письма Минобрнауки РФ №АФ-947, а так же с п.п.4 п.5.1 Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2009-2011 годы, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

#### **4. Трудовой распорядок. Дисциплина труда**

**Вопрос: Имеет ли право директор школы посещать занятия без предупреждения или согласия преподавателя?**

**Ответ:** Законодательство не содержит каких-либо норм, определяющих порядок посещения учебных занятий руководителями образовательного учреждения. Указанные вопросы должны регулироваться локальными нормативными актами образовательного учреждения – в коллективном договоре учреждения, правилах внутреннего трудового распорядка. Так, в ряде коллективных договоров школ содержится норма: в течение 1-ой четверти директор, его заместители не посещают уроки учителя, начинающих впервые работать, без их приглашения.

**Вопрос: Обязан ли директор школы взять объяснение с работника при наложении на него дисциплинарного взыскания?**

**Ответ:** Для выяснения всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, а также степени вины работника, совершившего проступок, руководитель организации обязан затребовать от него письменное объяснение. Такое объяснение должно быть затребовано до применения к работнику той или иной меры взыскания. Для дачи письменного объяснения работнику дается 2 рабочих дня (ст.193 ТК РФ).

Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение не будет представлено, то составляется соответствующий акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Непредставление работником объяснения не препятствует наложению взыскания.

**Вопрос: Сколько взысканий может получить работник за одно нарушение трудовой дисциплины?**

**Ответ:** За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Если нарушение, за которое работник уже подвергся дисциплинарному наказанию, не устранено в установленные работодателем сроки, то возможно применение к нему нового дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнение (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. N 2).

**Вопрос: Могут ли с меня снять дисциплинарное взыскание досрочно по ходатайству профкома школы?**

**Ответ:** Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. По истечении этого срока оно снимается автоматически, т.е. без издания какого-либо специального приказа, и работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Вместе с тем есть возможность досрочного снятия взыскания, если подвергнутый взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания возможно как по собственной инициативе работодателя, применившего взыскание, так и по ходатайству непосредственного руководителя (начальника) работника, подвергшегося взысканию, или по ходатайству представительного органа работников. Работник вправе сам обратиться с просьбой о снятии дисциплинарного взыскания.

Трудовой кодекс не устанавливает какого-либо минимального срока, по истечении которого может ставиться вопрос о снятии дисциплинарного взыскания. В каждом случае это определяется исходя из конкретных обстоятельств, поведения работника и инициативы лиц, имеющих право ходатайствовать о снятии взыскания.

О досрочном снятии дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) того должностного лица, который это взыскание наложил.

Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

**Вопрос: В этом году я получила дисциплинарное взыскание. В связи с этим директор школы хочет снять с меня обязанности классного руководителя. Вправе ли директор это сделать?**

**Ответ:** На основании п.5 постановления Правительства РФ от 30.12.2005г. №854 в Типовое положение об общеобразовательном учреждении (п.66) внесено дополнение, предусматривающее, что на педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

Следует отметить, что для педагогических работников, на которых возложены функции классного руководителя с соответствующей доплатой, в том числе до принятия решения об установлении за эту работу дополнительного вознаграждения, выплата доплаты и вознаграждения является существенным условием трудового договора, изменение которого при надлежащем исполнении этих обязанностей без согласия работника не допускается.

В то же время п.5 Рекомендаций по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (письмо Минобрнауки РФ от 25.04.2006г. №АФ-100/03) предусмотрено, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты и вознаграждения.

Таким образом, директор вправе снять функцию классного руководителя с учителя, но данная мера может быть применена только в случае обнаружения дисциплинарного проступка за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником функций классного руководителя. Но при этом работодатель должен руководствоваться ст.74 ТК РФ, а именно уведомить работника письменно о снятии классного руководства не позднее чем за два месяца.

**Вопрос: Несмотря на неоднократные предупреждения и замечания, учитель постоянно курит на переменах в помещении образовательного учреждения. Можно ли применить к нему дисциплинарное взыскание?**

**Ответ:** Федеральный закон от 10.07.2001 №87-ФЗ «Об ограничении курения табака» (в редакции Федерального закона от 01.12.2004 №148-ФЗ) в статье 6 устанавливает запрещение курения табака на рабочих местах, в городском, пригородном транспорте и на воздушном транспорте, в закрытых спортивных сооружениях, организациях здравоохранения, организациях культуры, на территориях и в помещениях образовательных организаций, в помещениях, занимаемых органами государственной власти. Таким образом, учитель уже нарушает закон. Однако для того чтобы к работнику можно было применить дисциплинарное взыскание, предусмотренное Трудовым кодексом РФ, необходимо, чтобы в правилах внутреннего трудового распорядка и уставе образовательного учреждения содержались положения о запрете курения в помещениях образовательного учреждения. За нарушение правил внутреннего трудового распорядка к работнику уже может быть применено дисциплинарное взыскание, предусмотренное законом.

## **5. Аттестация руководящих и педагогических работников образовательных учреждений**

**Вопрос:** Слышал, что в республике существует упрощенная форма прохождения аттестации. Как ее пройти?

**Ответ:** Пункт 7.4 Отраслевого соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования РБ на 2009-2011 годы предусматривает особые (упрощенные) формы прохождения аттестации для отдельных категорий работников. Например, по совокупности педагогических достижений, работник может быть освобожден от 1-го этапа аттестации.

**Вопрос:** Год назад я закончила педагогический колледж по специальности учитель начальных классов. Сейчас работаю в дошкольном учреждении воспитателем и заочно учусь. Могу ли пройти аттестацию?

**Ответ:** Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденное приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000 г. №1908, не предусматривает обязательных требований к уровню образования и стажу при аттестации педагогических работников на вторую, первую и высшую квалификационную категорию.

Следовательно, педагогический работник вне зависимости от уровня образования и стажа может претендовать на любую квалификационную категорию и, в случае успешной аттестации, ее получить.

**Вопрос:** Я нахожусь в отпуске по беременности и родам, моя квалификационная категория истекает в этом году. Могут ли мне продлить квалификационную категорию без прохождения процедуры аттестации?

**Вопрос:** Нужно ли мне подтверждать квалификационную категорию, если мне до пенсии осталось 2 года?

**Ответ:** Согласно п.1.6 Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (приказ Минобрнауки России от 26.06.2000 №1908), квалификационные категории педагогическим и руководящим работникам присваиваются сроком на пять лет.

Согласно п.16 Приложения к письму Министерства образования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.2003г. №03-8ин/22-03/11, срок действия квалификационной категории по заявлению работника в исключительных случаях (например, временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком и другие причины) может быть продлен до одного года соответствующими органами управления образованием. При этом срок рассмотрения заявлений граждан не должен превышать одного месяца.

**Вопрос:** В этом году мне присвоена первая квалификационная категория. Через какое время я могу обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию?

**Ответ:** Работник, которому присвоена квалификационная категория, может обратиться с заявлением о прохождении аттестации на более высокую квалификационную категорию в сроки, установленные для его подачи Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 26.06.2000г. №1908.

Согласно Положению заявление об аттестации на присвоение квалификационной категории должно подаваться с 15 апреля по 1 июня, а аттестация работников должна осуществляться в период с 1 октября по 30 апреля.

Положение не содержит ограничений в прохождении работниками аттестации на более высокую квалификационную категорию до истечения срока имеющихся у них квалификационных категорий, что разъясняется также в п. 4 письма Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.2003г. №03-8ин/22-03/11.

Поэтому уже на следующий год после прохождения аттестации Вы имеете право подать заявление в соответствующую аттестационную комиссию для прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию.

**Вопрос: С 1998 года я работала методистом в профессиональном лицее. В 2007-м была аттестована на высшую квалификационную категорию. В 2009 году переведена на должность заместителя директора по научно-методической работе. Сегодня при расчете моей зарплаты высшую категорию не учитывают. Обязан ли методист при переводе на должность заместителя директора снова проходить аттестацию?**

**Ответ:** Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (утв. приказом Минобразования РФ от 26 июня 2000 года №1908) учитываются в течение срока их действия на всей территории РФ, в том числе:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Положением;

- при переходе работников с одной руководящей должности на другую руководящую должность из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

В данном случае квалификационная категория, присвоенная по должности методиста, не будет учитываться при работе в должности заместителя директора по научно-методической работе в общеобразовательной школе, т.к. предусмотрена обязательность аттестации руководящих работников и лиц, претендующих на руководящую должность, на первую квалификационную категорию.

Следовательно, при занятии должности заместителя директора образовательного учреждения необходимо обязательно пройти аттестацию на первую квалификационную категорию либо добровольно - на высшую категорию.

**Вопрос: Должен ли преподаватель техникума, имеющий достаточный стаж работы для назначения трудовой пенсии, в обязательном порядке проходить аттестацию?**

**Ответ:** В соответствии с п. 1.4 Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (утв. приказом Минобразования РФ от 26.06.2000 г. №1908), одним из основных принципов аттестации является добровольность аттестации на вторую, первую и высшую квалификационные категории для педагогических работников.

Следовательно, в настоящее время педагогический работник сам решает, проходить ему аттестацию или нет.

В совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.2003 г. №03-8ин/22-03/11 разъяснено, что для педагогических и руководящих работников, достигших пенсионного возраста, положением не

предусмотрено особого порядка аттестации. Аттестация таких работников осуществляется на общих основаниях.

**Вопрос:** По результатам аттестации, я имею высшую квалификационную категорию по должности «учитель», но работаю в должности «воспитатель». Может ли квалификационная категория и соответственно разряд оплаты труда распространиться на другую педагогическую должность?

**Ответ:** Согласно п.15 Приложения к письму Министерства образования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.2003г. №03-8ин/22-03/11, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации, могут учитываться при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы. По вашему заявлению аттестационная комиссия может распространить результат аттестации по должности «учитель» на должность «воспитатель».

**Вопрос:** Я работаю в школе педагогом-психологом, по этой должности аттестована на высшую категорию. Также веду часы коррекции в классах коррекционного обучения VII вида и факультатив по психологии, которые оплачиваются по более низкой категории, поскольку являются нагрузкой учителя. Учитывается ли категория педагога-психолога при оплате часов учителя по психологическим дисциплинам, или я должна пройти отдельную аттестацию?

**Ответ:** При решении вопроса об оплате труда учителя, проводящего занятия по психологическим дисциплинам, имеющего высшую квалификационную категорию, присвоенную по должности педагога-психолога, следует принять во внимание письмо Минобразования РФ и ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.2003 №03-8ин/22-03/11, в котором разъясняется порядок применения Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобразования России от 26.06.2000 №1908.

Так, в случаях, указанных непосредственно в п. 15 данного письма, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам по одной должности, следует учитывать при оплате труда при работе в другой должности.

В случаях, непосредственно не упомянутых в этом пункте (например, когда квалификационная категория присвоена по должности педагога-психолога, а работа выполняется в должности учителя психологических дисциплин), вопрос об учете квалификационной категории при оплате труда воспитателя может быть решен органом управления образованием, к чьей компетенции относится присвоение соответствующей квалификационной категории, на основании письменного заявления.

Таким образом, если у педагога-психолога и учителя психологических дисциплин совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, то Вы можете обратиться с письменным заявлением в республиканскую аттестационную комиссию о распространении высшей категории по должности «педагог-психолог» на должность «учитель» психологических дисциплин.

## **6. Гарантии, компенсации, пособия, льготы**

**Вопрос: В каких случаях при расторжении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие?**

**Ответ:** В соответствии со ст. 178 ТК РФ выходные пособия выплачиваются в следующих случаях.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п.п. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

**Вопрос: Директор школы обязал учителей проходить плановую медкомиссию за свой счет. Правомерны ли его действия?**

**Ответ:** Статья 213 ТК РФ устанавливает, что работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Предусмотренные указанной статьей медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Следовательно, требования директора школы о том, чтобы учителя оплачивали прохождение медицинского осмотра, незаконно.

**Вопрос: Я работаю педагогом-психологом в сельской школе. Положены ли мне льготы по коммунальным услугам?**

**Ответ:** Перечнем должностей специалистов государственных и муниципальных учреждений, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, имеющих право на получение мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, утвержденного постановлением Правительства РФ от 25.09.2006 N275 "О реализации Закона Республики Башкортостан "О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих

поселках", предусмотрено предоставление льгот по коммунальным услугам в сельской местности работникам, работающим в должности "педагог-психолог".

**Вопрос: Оплачивается ли больничный лист работнику, находящемуся в отпуске без сохранения заработной платы?**

**Ответ:** Если работник заболел во время неоплачиваемого отпуска, то согласно пп. 1 п. 1 ст. 9 Закона «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» от 29.12.2006 №255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности за период освобождения работника от работы без оплаты не назначается.

Если же работник заболел во время отпуска без сохранения заработной платы и выздоровел только после его окончания, больничный лист выдается и оплачивается начиная с первого календарного дня, следующего за днем окончания отпуска. Об этом говорится в п. 23 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.08.2007 №514.

**Вопрос: Я нахожусь в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет. Положена ли мне компенсация на книгоиздательскую продукцию?**

**Ответ:** Законом РБ "Об образовании" (ст. 56, п. 8) установлено, что денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий должна выплачиваться педагогическим работникам образовательных учреждений ежемесячно. Каких-либо ограничений в этом законе не установлено, т.е. не указано, в какие периоды эта денежная компенсация не выплачивается. Следовательно, компенсация должна выплачиваться ежемесячно всем педагогическим работникам образовательных учреждений, состоящим в трудовых отношениях с образовательным учреждением (в том числе во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в том числе в длительном отпуске сроком до 1 года, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим на условиях совместительства при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение (письмо Минобразования РФ от 25.11.1998 №20-58-4046/20-4 "О выплате денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений").

**Вопрос: Подлежат ли налогообложению ежемесячные денежные компенсации на книгоиздательскую продукцию, периодическую и методическую литературу, в случае непредставления работником соответствующих документов, подтверждающих понесенные расходы на их приобретение?**

**Ответ:** Из письма Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Министерства финансов РФ от 4 сентября 2009 года N 03-04-06-01/231 следует, что, согласно п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ, не подлежат налогообложению налогом на доходы физических лиц все виды установленных законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ), в частности, связанных с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей.

К таким компенсациям относится ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам.

Поскольку компенсация любых расходов предполагает их документальное подтверждение, работник образовательного учреждения должен представить соответствующие документы, подтверждающие расходы на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

При этом освобождаться от налогообложения будет сумма возмещения работнику документально подтвержденных расходов на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

Таким образом, выплата денежной компенсации может осуществляться без документального подтверждения понесенных расходов на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, но с уплатой налога.

**Вопрос: Могу ли я, находясь в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет устроиться на другую работу и при этом сохранить пособие по уходу за ребенком?**

**Ответ:** В соответствии с п. 39 постановления Правительства РФ от 30.12.2006 N865 (ред. от 16.04.2008) "Об утверждении положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей" право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае продолжения обучения.

Таким образом, устроившись на новую работу на условиях неполного рабочего времени, Вы сохраните право на пособие по уходу за ребенком. На этих же условиях Вы можете работать и на своем старом месте работы.

**Вопрос: Наша бухгалтерия постоянно задерживает выплаты социального характера, положенные работнику по закону. Мне скоро рожать. Может ли мой муж получить единовременное пособие при рождении ребенка вместо меня по своему месту работы?**

**Ответ:** В соответствии с п. 21 постановления Правительства РФ от 30.12.2006 N865 (ред. от 16.04.2008) "Об утверждении положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей" право на единовременное пособие при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее.

**Вопрос: Я нахожусь в отпуске по уходу за ребенком и собираюсь родить еще одного ребенка. Как в этом случае будут оплачиваться пособия?**

**Ответ:** В соответствии с п. 40 постановления Правительства РФ от 30.12.2006 N865 (ред. от 16.04.2008) "Об утверждении положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей" в случае наступления отпуска по беременности и родам в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком ей предоставляется право выбора одного из двух видов (пособие по уходу за ребенком или пособие по беременности и родам) выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков пособий.

**Вопрос: Я не могу получить пособие по временной нетрудоспособности в связи с тем, что я пропустила шестимесячный срок обращения за пособием. Можно ли каким-нибудь образом получить пособие?**

**Ответ:** Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.01.2007 N74 "Об утверждении перечня уважительных причин пропуска срока обращения за пособием по временной нетрудоспособности, по беременности и родам" утвержден перечень, который предусматривает уважительные причины пропуска срока обращения за пособием:

1. Непреодолимая сила, то есть чрезвычайные, непредотвратимые обстоятельства (землетрясение, ураган, наводнение, пожар и др.).
2. Длительная временная нетрудоспособность застрахованного лица вследствие заболевания или травмы продолжительностью более шести месяцев.
3. Переезд на место жительства в другой населенный пункт, смена места пребывания.
4. Вынужденный прогул при незаконном увольнении или отстранении от работы.
5. Повреждение здоровья или смерть близкого родственника.
6. Иные причины, признанные уважительными в судебном порядке, при обращении застрахованных лиц в суд.

Таким образом, решение Вашего вопроса зависит от того, подпадает ли пропущенный Вами срок под данный перечень или будет признан таковым в судебном порядке.

**Вопрос: Я работаю как по основному месту работы, так и по совместительству. Обязаны ли мне оплачивать больничный лист на работе по совместительству?**

**Ответ:** В соответствии с п.2 ст.12 федерального закона от 24.07.1998 г. N125-ФЗ (ред. от 21.07.2007г.) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" работники имеют право получать пособия не только по основному месту работы, но и на месте работы по совместительству. При этом сумма пособия, получаемая на работе по совместительству, не зависит от того, какую сумму пособия совместитель получил по основному месту работы.

Максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности (за исключением пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием) за полный календарный месяц не может превышать в 2009 году 18 720 рублей (Федеральный закон от 25.11.2008 N 216-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов").

Таким образом, в случае, если Вы работаете у нескольких работодателей, размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать указанный максимальный размер по каждому месту работы.

Совместителям следует взять у врача два (или несколько) больничных листа – для каждого работодателя.

**Вопрос: Меня уволили по сокращению штата работников. Спустя две недели после увольнения я заболела. Кто оплатит мой больничный лист?**

**Ответ:** В соответствии с ч.2 ст.7 федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ (ред. от 09.02.2009г.) "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" больничный лист подлежит оплате в том случае, если заболевание наступило в течение 30 календарных дней после увольнения работника, причем независимо от причины увольнения. Размер выплаты рассчитывается исходя из 60% среднего заработка. Чтобы получить пособие, необходимо обратиться в свою прежнюю организацию с оригиналом больничного листа.

**Вопрос: Я получаю льготы по коммунальным услугам как «Ветеран труда» и имею право на льготы по коммунальным услугам как учитель, но мне отказывают в предоставлении данной льготы и в перерасчете льгот с 2007 года. Прошу разъяснить причину отказа.**

**Ответ:** В соответствии с ч.2 ст.3 закона РБ от 29.11.2005 №238-з (ред. от 27.10.2008) «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках» если гражданин имеет право на меры социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг одновременно по нескольким нормативным правовым актам, то меры социальной поддержки независимо от основания, по которому они устанавливаются, предоставляются либо по данному Закону, либо по иному нормативному правовому акту по выбору гражданина.

Аналогичная позиция закреплена в ст.13 закона РБ от 13.10.1994 г. №ВС-25/38 (ред. от 24.11.2008) «О ветеранах войны, труда и вооруженных сил». При наличии у ветерана права на получение одной и той же формы социальной поддержки по нескольким основаниям социальная поддержка предоставляется по одному основанию по выбору ветерана.

Таким образом, если специалист получает льготу по коммунальным услугам как ветеран труда, то он не может получать такую же льготу по другому основанию, т.е. как учитель.

**Вопрос: В каком размере предоставляются льготы по коммунальным услугам педагогическим работникам и что должны компенсировать?**

**Ответ:** В соответствии с законом РБ от 29.11.2005 №238-з (ред. от 27.10.2008) «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и

рабочих поселках» педагогическим работникам предоставляются следующие меры социальной поддержки:

1) компенсация в размере 100 процентов расходов на оплату занимаемой общей площади жилого помещения (в коммунальных квартирах - занимаемой жилой площади);

2) компенсация в размере 100 процентов расходов на оплату коммунальных услуг (электроосвещение и отопление); лицам, проживающим в домах, не имеющих центрального отопления, - стоимости топлива и транспортных услуг для доставки этого топлива.

В соответствии с приложением №4 к постановлению Правительства РБ от 25.09.2006 г. №275 установлен норматив потребления электроосвещения в размере 50 кВт/ч на одного человека в месяц.

В соответствии с нормами обеспечения твердым топливом утвержденных постановлением Кабинета Министров РБ от 23.03.2000г. №72 установлена норма отпуска твердого топлива на 1 кв.м., которая составляет 0,239 куб. метров.

Компенсация расходов на оплату занимаемой общей площади жилого помещения и расходов на оплату коммунальных услуг предоставляется без учета социальной нормы, на всю занимаемую площадь жилого помещения.

Структура расходов на оплату занимаемой общей площади жилого помещения для нанимателя и собственника жилого помещения, расписана в ст.154 Жилищного кодекса РФ. Согласно данной статье, плата за жилое помещение включает в себя:

1) плату за пользование жилым помещением, плата за наем (только для нанимателей и арендаторов жилого помещения);

2) плату за содержание и ремонт жилого помещения, включающую в себя плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме;

3) плату за коммунальные услуги.

Плата за коммунальные услуги включает в себя плату за холодное и горячее водоснабжение, водоотведение, электроснабжение, газоснабжение (в том числе поставки бытового газа в баллонах), отопление (теплоснабжение, в том числе поставки твердого топлива при наличии печного отопления). Однако в Законе указано, что в состав коммунальных услуг, которые подлежат компенсации, входит только электроосвещение и отопление. Водоснабжение и водоотведение не компенсируется.

Таким образом, компенсации подлежат: оплата за наем (не для собственников), содержание и ремонт (капитальный, текущий) жилого помещения, услуги по управлению многоквартирным домом, электроосвещение (50 кВт/ч на члена семьи в месяц) и отопление (100% газовое топливо и 0,239 куб. метр. твердого топлива на 1 метр. кв. жилья).

**Вопрос: Предоставляются ли льготы по коммунальным услугам педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях по совместительству?**

**Ответ:** В соответствии с ч.1 ст.3 закона РБ от 29.11.2005 №238-з (ред. от 27.10.2008) «О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках» педагогическим работникам, работающим по совместительству, меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг предоставляются при условии, если указанные меры социальной поддержки не предоставляются по месту основной работы.

**Вопрос: Кому, и при каких условиях предоставляются субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг?**

**Ответ:** В соответствии с приказом Минрегиона РФ №58, Минздравсоцразвития РФ №403 от 26.05.2006 "Об утверждении методических рекомендаций по применению правил предоставления субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг" субсидия предоставляется гражданину (заявителю) при одновременном его соответствии следующим условиям:

- наличие гражданства РФ;
- наличие основания пользования заявителем жилым помещением;
- наличие регистрации по месту постоянного жительства в жилом помещении;
- отсутствие задолженности по оплате жилого помещения и коммунальных услуг или заключение и (или) выполнение гражданами соглашений по ее погашению.

Постановлением Правительства РФ от 14 декабря 2005 г. №761 (ред. от 18.06.2007) были утверждены Правила предоставления субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, в которых закреплено главное условие предоставления субсидии.

В соответствии с п.2 указанных Правил субсидии предоставляются гражданам в случае, если их расходы на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, рассчитанные исходя из размера региональных стандартов нормативной площади жилого помещения, используемой для расчета субсидий, и размера региональных стандартов стоимости жилищно-коммунальных услуг, превышают величину, соответствующую максимально допустимой доле расходов граждан на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи.

В республике Башкортостан максимально допустимая доля собственных расходов граждан на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в совокупном доходе семьи для получения субсидии должна превысить 22% (постановление Правительства РБ от 18.03.2008 №79 (ред. от 10.11.2008) "О республиканских стандартах стоимости жилищно-коммунальных услуг по муниципальным образованиям РБ на 2008 год").

С 1 января 2009 года полномочия по предоставлению гражданам субсидий на оплату жилых помещений и коммунальных услуг отозваны от органов местного самоуправления и переданы республике (закон РБ от 24.09.2008 №32-з). В связи с этим, при Министерстве труда и социальной защиты населения РБ, создано Государственное учреждение Республиканский центр по предоставлению гражданам субсидий на оплату жилых помещений и коммунальных услуг (г.Уфа, ул.Российская, 56 Б), а в районах и городах созданы филиалы и структурные подразделения данного учреждения, которые и будут заниматься приемом документов, назначением и предоставлением субсидий.

Для получения субсидии граждане представляют в филиал (структурное подразделение) по месту постоянного жительства заявление о предоставлении субсидии с приложением документов. Перечень документов определен пунктами 8 и 9 постановления Правительства РФ от 14 декабря 2005г. №761 (опубликовано "Российская газета", №288, 22.12.2005). Консультацию по необходимому перечню документов можно получить в филиалах (структурных подразделениях) центра по предоставлению гражданам субсидий по месту жительства. С текстом постановления Правительства РФ от 14 декабря 2005г. №761 можно также ознакомиться на сайте Башкирского рескома Профсоюза по адресу:

[http://www.eduprofrb.ru/lawful\\_service/laws\\_and\\_normative\\_acts/2636.html](http://www.eduprofrb.ru/lawful_service/laws_and_normative_acts/2636.html)

При представлении документов с 1-го по 15-е число месяца субсидия предоставляется с 1-го числа этого месяца, а при представлении указанных документов с 16-го числа до конца месяца - с 1-го числа следующего месяца. Субсидия предоставляется сроком на 6 месяцев. По окончании данного срока, необходимо снова обращаться Государственное учреждение Республиканский центр по предоставлению гражданам субсидий на оплату жилых помещений и коммунальных услуг и обновлять документы.

## **7. Досрочная трудовая пенсия по старости**

**Вопрос: Входит ли в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости (пенсия за выслугу лет педагогическим работникам) период нахождения в дополнительных (учебных) отпусках, предоставляемых для подготовки и сдачи сессий?**

**Ответ:** В соответствии с постановлением Правительства РФ от 11.07.2002г. № 516 в стаж работы для назначения досрочной трудовой пенсии по старости включаются периоды ежегодных оплачиваемых отпусков, включая дополнительные.

В соответствии со ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются в полном объеме.

Таким образом, периоды нахождения в дополнительных отпусках (учебные отпуска), предоставленные на основании ст.173-177 ТК РФ в период заочного обучения, должны засчитываться в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

Такую же позицию занимают и суды, в том числе Верховный суд РФ (Обзор законодательства и судебной практики Верховного РФ за первый квартал 2006 года от 7 и 14 июня 2006 года), засчитывая данные периоды в стаж для назначения досрочной пенсии по старости.

**Вопрос: Долгое время проработала в детском саду музыкальным работником. Недавно обратилась в Пенсионный фонд с заявлением о назначении досрочной трудовой пенсии, но мне отказали на основании того, что в списке, утвержденном постановлением Правительства РФ №781 от 29.10.2002г., нет должности «музыкальный работник». Прав ли Пенсионный фонд, отказав мне в назначении досрочной трудовой пенсии?**

**Ответ:** Отказ Управления пенсионного фонда в назначении досрочной трудовой пенсии является незаконным. В соответствии с Постановлением от 23.06.2003г. №39 «Об установлении тождества наименования должности «музыкальный работник» наименованию «музыкальный руководитель» установлено тождество наименования должности «музыкальный работник» наименованию «музыкальный руководитель», предусмотренному Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости. Следовательно, время работы в должности музыкального работника должно быть засчитано в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии.

**Вопрос: Включается ли время нахождения педагогического работника в длительном отпуске до одного года в стаж, дающий право на досрочную трудовую пенсию?**

**Ответ:** В стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости, время нахождения в отпуске до одного года педагогическим работникам не засчитывается.

Период нахождения в этом отпуске в страховой стаж для назначения трудовой пенсии может быть включен только в случае, если такой отпуск является оплачиваемым, и, соответственно, уплачиваются страховые взносы в Пенсионный фонд РФ. В соответствии со ст.10 Федерального закона от 17.12.2001 г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» в страховой стаж включаются периоды работы и иной деятельности, которые выполнялись на территории РФ, при условии, что за эти периоды уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ. Но, как правило, педагогическим работникам предоставляют неоплачиваемый длительный отпуск.

Однако в приказе Министерства образования РФ «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» от 07.12.2000 г. №3570 определена возможность образовательного учреждения в своих локальных нормативных актах (устав, коллективный

договор) предусмотреть оплату длительного отпуска педагогическим работникам за счет внебюджетных средств.

**Вопрос: Я работаю учителем в сельской школе с учебной нагрузкой в объеме 6 часов. Войдет ли время этой работы в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости?**

**Ответ:** Стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии (пенсии за выслугу лет), исчисляется в соответствии с Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии, утвержденными постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 г. №781. В соответствии с данными Правилами время работы в качестве учителей сельских школ включается в стаж для назначения досрочной пенсии независимо от объема учебной нагрузки. При этом каких-либо ограничений для учителей сельских школ, выполняющих эту работу по совместительству, не установлено. Таким образом, работа в сельской школе по совместительству должна быть засчитана в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.

**Вопрос: Недавно обратилась в пенсионный фонд с вопросом о назначении мне досрочной трудовой пенсии по старости. Мне сказали, что пенсию мне не назначат, т.к. я 2 года работала воспитателем в детском саду принадлежавшем колхозу. Прав ли Пенсионный фонд?**

**Ответ:** Время работы в детском саду, принадлежащем колхозу, должно засчитываться в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости (пенсия за выслугу лет). Постановлением Конституционного суда РФ от 03.06.2004 г. №11-П установлено, что педагогическая работа в негосударственных образовательных учреждениях засчитывается в стаж для получения досрочной трудовой пенсии по старости.

Для положительного решения Вашего вопроса необходимо подать заявление о назначении досрочной трудовой пенсии по старости (пенсии за выслугу лет) в управление Пенсионного фонда РФ по месту жительства. В случае получения письменного отказа в назначении пенсии Вам необходимо обратиться в суд по месту жительства с исковым заявлением об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости. Примерный образец искового заявления и дополнительную помощь Вы можете получить у председателя районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ или в реском Профсоюза.

**Вопрос: Засчитывается ли работа в должности «воспитатель группы продленного дня» и «воспитатель ясельной группы» в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости?**

**Ответ:** В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 июля 2005г. №440 установлено тождество наименований должностей "воспитатель школьной группы", "воспитатель школьного отделения", "воспитатель дошкольной группы", "воспитатель дошкольного отделения", "воспитатель логопедической группы", "воспитатель речевой группы", "воспитатель специальной (коррекционной) группы", "воспитатель коррекционной группы", "воспитатель группы коррекции", "воспитатель пришкольного интерната", "воспитатель группы продленного дня", "воспитатель интерната (при школе)", "воспитатель ясельной группы", "воспитатель садовой группы", "воспитатель санаторной группы", "воспитатель интернатной группы", "воспитатель подготовительной группы" наименованию должности "воспитатель", предусмотренному Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с п.п. 19 п. 1 ст. 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в РФ", утвержденным Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002г. №781.

Таким образом, работа в должности «воспитатель группы продленного дня» и «воспитатель ясельной группы» засчитывается в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

**Вопрос: Будет ли засчитан в стаж на получение досрочной пенсии по старости период работы в 70-е - 80-е годы в должности старшей пионервожатой?**

**Ответ:** До 1993 года действовали Списки, утвержденные постановлением СМ СССР от 17.12.1959г. №1397, в соответствии с которыми в специальный стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости включались периоды работы в должности «пионервожатый» и «старший пионервожатый».

29.01.2004г. Конституционный суд РФ вынес Постановление №2-П, в котором высказал свою позицию, суть которой сводится к тому, что в случае если в период времени работы действовало законодательство, дающее право на льготы и преимущества, а в настоящее время такого законодательного акта нет, необходимо применять законодательство, действовавшее на момент выполнения работы. Таким образом, со ссылкой на Постановление №2-П от 29.01.2004г. стало возможным применение Постановления СМ СССР от 17.12.1959г. №1397, а стало быть, работа в должности «пионервожатый» и «старший пионервожатый» должна включаться в стаж для назначения досрочной пенсии.

Это подтверждается и судебной практикой, в частности решением Верховного суда РФ (определение Верховного суда РФ от 14.06.2006 г. дело N87-В06-3).

**Вопрос: Пенсионный фонд отказал мне в назначении досрочной трудовой пенсии по старости, не засчитав период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, предоставленный до 6 октября 1992 года. Прав ли Пенсионный фонд?**

**Ответ:** В данном случае решение Пенсионного фонда можно опротестовать в судебном порядке.

Статьей 167 КЗоТ РСФСР (в редакции 1971 года) женщине по ее заявлению предоставлялись отпуска до достижения ребенком возраста полутора лет, которые засчитывались в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности. Кроме того, постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.08.1989г. №677 «Об увеличении продолжительности отпусков женщинам, имеющим малолетних детей» с 01.12.1989г. продолжительность отпуска по уходу за ребенком увеличивалась до достижения им возраста 3-х лет.

Законом РФ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР от 25.09.1992 г. № 3543-1, вступившего в законную силу с 06.10.1992 года, внесено изменение в ст.167 КЗоТ РСФСР, исключившее возможность зачета в льготный стаж период нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

Согласно ст. 4 Гражданского кодекса РФ акты гражданского законодательства не имеют обратной силы и применяются только к отношениям, возникшим после введения их в действие. Из этого следует, что действие ст. 167 КЗоТ РСФСР распространяется на правоотношения, связанные с предоставлением заявительнице дополнительного отпуска по уходу за ребенком, так как эти отпуска предоставлялись до 06.10.1992 года, то есть до вступления в законную силу вышеуказанных изменений.

В соответствии с п.15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 25 от 20.12.2005 г. при разрешении споров, возникших в связи с невключением женщинам в стаж работы по специальности периода нахождения в отпуске по уходу за ребенком при досрочном назначении пенсии по старости, следует исходить из того, что если указанный период имел место до 06.10.1992 года, то он подлежит включению в стаж работы по специальности, независимо от времени обращения женщины за назначением пенсии и времени возникновения права на досрочное назначение пенсии по старости. При этом в Постановлении не говорится о длительности отпуска, который должен включаться, а говорится об отпуске в целом, независимо от его продолжительности.

Данную позицию подтверждают не только решения районных судов, но и определение Верховного суда РФ (№46-В05-48).

Таким образом, Вы можете опротестовать решение Пенсионного фонда и добиться для себя положительного результата. Примерный образец искового заявления и дополнительную помощь Вы можете получить у председателя районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ или в реском Профсоюза.

**Вопрос: Управление Пенсионного фонда отказывает мне в назначении досрочной трудовой пенсии по старости в связи с тем, что я работала в должности музыкальный работник и находилась на курсах повышения квалификации. Правомерны ли действия Пенсионного фонда?**

**Ответ:** Действительно, Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с п.п. 19 п. 1 ст. 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в РФ" (утвержден постановлением Правительства РФ от 29.10.2002г. №781), должность «музыкальный работник» не предусмотрена.

Однако в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 23.06.2003 года №39, установлено тождество наименования должности «музыкальный работник» наименованию должности «музыкальный руководитель». Таким образом, работа в должности «музыкальный работник» должна быть включена в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

В соответствии со ст. 187 ТК РФ при направлении работника на курсы повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Из этого следует, что никакого перерыва стажа, изменений при исчислении стажа работы при направлении работника для повышения квалификации не происходит. Кроме того, повышение уровня квалификации входит в должностные обязанности работника. Следовательно, период нахождения на курсах повышения квалификации должен быть включен в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

Данное обстоятельство согласуется и с п.4 Правил утвержденных Постановлением Правительства РФ от 11.07.2005 №516, из которого следует, что в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, засчитываются периоды работы, выполняемой постоянно в течение полного рабочего дня при условии уплаты за эти периоды страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

Из Разъяснения Минтруда и социального развития РФ от 17.10.2003г. №4 также следует, что при исчислении продолжительности страхового стажа и (или) стажа на соответствующих видах работ в целях определения права на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую, в указанный стаж включаются все периоды работ и иной общественно - полезной деятельности, которые засчитывались соответственно в общий трудовой стаж и в специальный трудовой стаж при назначении пенсии по законодательству, действовавшему в период выполнения данной работы (деятельности) с применением правил подсчета соответствующего стажа, предусмотренных указанным законодательством (в том числе с учетом льготного порядка исчисления стажа).

Обзор законодательства и судебной практики Верховного суда РФ за первый квартал 2006 года (вопрос 30) также подтверждает, что курсы повышения квалификации должны входить в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

Рекомендуем Вам обратиться в Управление пенсионного фонда с заявлением о назначении пенсии, а в случае получения письменного отказа, обратиться в суд за защитой своих прав.

**Вопрос: Я работал в должности «тренер-преподаватель» в Детско-юношеской школе олимпийского резерва (ДЮШОР) и в Специализированной детско-юношеской**

**школе олимпийского резерва (СДЮШОР). При достижении мной 25 летнего педагогического стажа Управление Пенсионного фонда своим решением отказало мне в назначении досрочной трудовой пенсии по старости, мотивируя это тем, что учреждение ДЮШОР и СДЮШОР нет в Списке. Законно ли решение Пенсионного фонда?**

**Ответ:** Согласно Списку должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с п.п. 19 п. 1 ст. 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в РФ», утвержденного постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002г. №781, работа в Специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва (СДЮСШОР) входит в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

Таким образом, в названии образовательного учреждения в котором Вы работали, не хватает слова «специализированной» и «спортивной».

В соответствии с приказом Государственного комитета РФ по физической культуре и туризму от 28.12.1995г. №1588-ИТ «О вопросах пенсионного обеспечения», спортивные школы отнесены к учреждениям дополнительного образования, и в разные годы наименование спортивных школ было разным (ДСШ, ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮСТШ, СДЮСТШОР, СШМ, ШВСМ) хотя их задачи практически сохранились.

Следовательно, работая в Детско-юношеской школе олимпийского резерва (ДЮШОР) и в Специализированной детско-юношеской школе олимпийского резерва (СДЮШОР), Вы работали в государственных образовательных учреждениях для детей и занимались педагогической деятельностью. А это, в свою очередь дает Вам право на назначение досрочной трудовой пенсии по старости.

Рекомендуем Вам обжаловать решение Управления Пенсионного фонда в судебном порядке.

**Вопрос: Входит ли в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости (пенсия за выслугу лет) время работы на выборных и других ответственных работах в партийных и комсомольских органах?**

**Ответ:** Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с п.п. 19 п. 1 ст. 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в РФ" (утвержден постановлением Правительства РФ от 29.10.2002г. №781), не предусмотрено включение в стаж для назначения досрочной пенсии работы на выборных и других ответственных работах в партийных и комсомольских органах.

Однако до 1993 года действовали Списки, утвержденные постановлением СМ СССР от 17.12.1959г. №1397, в соответствии с которыми в специальный стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости включались периоды работы на выборных и других ответственных работах в партийных и комсомольских органах.

Но, как правило, решения пенсионных органов в подобных случаях отрицательные. Такие решения можно оспорить только в судебном порядке.

29.01.2004г. Конституционный суд РФ вынес Постановление №2-П, в котором высказал свою позицию. Суть ее сводится к тому, что в случае если в период времени работы действовало законодательство, дающее право на льготы и преимущества, а в настоящее время такого законодательного акта нет, необходимо применять законодательство, действовавшее на момент выполнения работы. Таким образом, со ссылкой на Постановление №2-П от 29.01.2004г. стало возможным применение Постановления СМ СССР от 17.12.1959г. №1397.

Это подтверждается и судебной практикой районных судов, определениями Верховных судов РФ и РБ.

**Вопрос:** Я до 1971 года работал в колхозе шофером, оттуда призвался в ряды Вооруженных Сил СССР (1971-1973 г.г.), после демобилизации работал шофером в колхозе. С 1993 года по настоящее время (с перерывом 2 года) работаю мастером производственного обучения.

**Прошу разъяснить спорный момент по назначению досрочной трудовой пенсии педагога. Может ли засчитываться в специальный стаж для назначения досрочной пенсии служба в составе Вооружённых Сил СССР.**

**Ответ:** Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с п.п. 19 п. 1 ст. 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в РФ" (утвержден постановлением Правительства РФ от 29.10.2002г. №781), не предусмотрено включение в стаж для назначения досрочной пенсии периодов службы в составе Вооруженных Сил СССР.

Однако до 1993 года действовали Списки, утвержденные постановлением Совета Министров СССР от 17.12.1959г. №1397, в соответствии с которыми в специальный стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости включались периоды службы в составе Вооруженных Сил СССР и органах милиции. При этом не имеет значения, работал ли человек до или после армии в педагогической должности.

29.01.2004г. Конституционный суд РФ вынес Постановление №2-П, в котором высказал свою позицию. Суть ее сводится к тому, что в случае если в период времени работы действовало законодательство, дающее право на льготы и преимущества, а в настоящее время такого законодательного акта нет, необходимо применять законодательство, действовавшее на момент выполнения работы. Таким образом, со ссылкой на Постановление №2-П от 29.01.2004г. стало возможным применение Постановления СМ СССР от 17.12.1959г. №1397.

И, как показывает судебная практика, служба в составе Вооруженных Сил СССР включается в стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости.

## 8. Другие вопросы

**Вопрос:** Правомерно ли заявление службы занятости о том, что учитель после увольнения по сокращению штата не будет принят на учет, так как имеет земельный пай?

**Ответ:** Управление федеральной государственной службы занятости населения по РБ разъясняет.

Сам по себе факт владения земельным или имущественным паем не может служить основанием для отнесения граждан к категории занятых на основании ст.2 Закона "О занятости населения в РФ". Однако при использовании своего пая или земельной доли в отдельных формах, предусмотренных Постановлением Правительства РФ от 04.09.1992 №708 "О порядке приватизации и реорганизации предприятий и организаций агропромышленного комплекса", гражданин может быть отнесен к категории занятых и ему может быть отказано в признании его безработным. Например, в том случае, если владелец земельной доли или имущественного пая передал их в качестве учредительного взноса в товарищество или акционерное общество, а также в качестве паевого взноса в производственный кооператив, такой гражданин становится учредителем организации и относится к категории занятых.

Таким образом, при принятии решения об отнесении владельцев имущественного или земельного пая к категории занятых граждан следует исходить из того, каким образом они их используют (опубликовано в «Финансовая газета. Региональный выпуск», 2001, №28).

**Вопрос:** Работодатель не исполняет решение суда, обязывающее его отменить незаконный приказ. Судебные приставы бездействуют. Что делать?

**Ответ:** Вы имеете право обжаловать бездействие должностного лица службы судебных приставов в порядке подчиненности, обратиться в прокуратуру либо обжаловать бездействие судебного пристава в суде.

В соответствии со ст. 123 Федерального закона от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (ред. от 03.06.2009) жалоба на постановление судебного пристава-исполнителя, за исключением постановления, утвержденного старшим судебным приставом, а также на действия (бездействие) судебного пристава-исполнителя подается старшему судебному приставу, в подчинении которого находится этот судебный пристав-исполнитель.

Жалоба на постановление судебного пристава-исполнителя, утвержденное старшим судебным приставом, постановление старшего судебного пристава, его заместителя, а также на их действия (бездействие) подается главному судебному приставу субъекта РФ, в подчинении которого находится старший судебный пристав.

Жалоба на постановление заместителя главного судебного пристава РФ, главного судебного пристава субъекта РФ, его заместителя, а также на их действия (бездействие) подается главному судебному приставу РФ.

Жалоба на постановление должностного лица службы судебных приставов, его действия (бездействие) может быть подана как непосредственно вышестоящему должностному лицу службы судебных приставов, так и через должностное лицо службы судебных приставов, постановление, действия (бездействие) которого обжалуются.

Должностные лица службы судебных приставов, постановления, действия (бездействие) которых обжалуются, направляют жалобу вышестоящему должностному лицу службы судебных приставов в трехдневный срок со дня ее поступления.

**Вопрос:** Облагается ли налогом на доходы физических лиц денежное поощрение в размере 100 тысяч рублей, которое получили в рамках национального проекта «Образование» лучшие учителя?

**Ответ:** В соответствии со ст. 210 Налогового кодекса РФ при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах.

Статьей 217 Налогового кодекса РФ определен перечень доходов, не подлежащих обложению налогом на доходы физических лиц, в области науки и образования, культуры и искусства. В частности, освобождаются от налогообложения:

- суммы, получаемые налогоплательщиками в виде грантов (безвозмездной помощи), предоставленных для поддержки науки и образования, культуры и искусства в РФ международными или иностранными организациями;
- суммы, получаемые налогоплательщиками в виде международных, иностранных или российских премий за выдающиеся достижения в области науки и техники, образования, культуры, литературы и искусства.

Согласно п. 28 ст. 217 Налогового кодекса РФ, также не подлежат налогообложению в сумме до 4000 рублей за налоговый период доходы в виде стоимости призов в денежной и натуральной формах, полученные налогоплательщиками на конкурсах и соревнованиях, проводимых в соответствии с решениями Правительства РФ, законодательных (представительных) органов государственной власти или представительных органов местного самоуправления.

Денежное поощрение, выплачиваемое лучшим учителям в соответствии с Указом Президента РФ, не отнесено к доходам, освобождаемым от налогообложения на основании ст. 217 Налогового кодекса, и подлежит обложению налогом на доходы физических лиц в общеустановленном порядке по ставке 13 процентов.

**Вопрос: Как долго должны храниться поурочные планы учителя?**

**Ответ:** В действующих нормативных правовых актах не установлено каких-либо требований, предъявляемых к поурочным учебным планам, не установлены сроки их хранения. Эти вопросы могут быть предметом регулирования локальных актов, действующих в образовательном учреждении.