

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Ростовская областная организация
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации

В. Г. Гайворонский, С. Н. Ерёмкина, В. Д. Старцева

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ И АКТИВУ)

Учебное пособие

Ростов-на-Дону – Таганрог
Издательство Южного федерального университета
2026

УДК [349.3+349.2]:37(075.8)
ББК 67.405.2+67.405.1+74 я73
Г14

Рецензенты:

М. Г. Магомедов – доктор социологических наук, кандидат технических наук, проректор по социальным вопросам, профессор кафедры «Менеджмент и бизнес-технологии» Донского государственного технического университета (г. Ростов-на-Дону);

С. А. Дюжиков – доктор социологических наук, кандидат юридических наук, заведующий кафедрой медиации и социального инжиниринга, директор Центра исследования социально-трудовой сферы и проблем профсоюзного движения Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону)

Гайворонский, В. Г.

Г14 Социально-трудовые права работников образования (в помощь профсоюзным кадрам и активу) : учебное пособие / В. Г. Гайворонский, С. Н. Ерёмкина, В. Д. Старцева ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2026. – 130 с.
ISBN 978-5-9275-5188-0

В данном учебном пособии представлены основные понятия и обзор письменных консультаций по актуальным вопросам защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников образования Ростовской области в 2025 году. Учебное пособие рекомендовано слушателям программ повышения квалификации «Профсоюзное лидерство и социальное проектирование», «Социальное проектирование», а также для обучающихся, изучающих учебные курсы «Трудовое право», «Право социального обеспечения» и иных смежных дисциплин.

Авторы выражают надежду, что данное издание будет полезно профсоюзным кадрам и активу при решении оперативных юридических вопросов на местах и позволит максимально грамотно достигать цели профсоюзного движения.

УДК [349.3+349.2]:37(075.8)
ББК 67.405.2+67.405.1+74 я73

ISBN 978-5-9275-5188-0

© Ростовская областная организация Общероссийского Профсоюза образования, 2026
© Южный федеральный университет, 2026

Содержание

	ВВЕДЕНИЕ.....	4
I.	ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ).....	5
1.1.	Оформление трудовых отношений (прием на работу, изменение трудовых отношений и др.).....	5
1.2.	Рабочее время педагогических и иных работников образовательных организаций.....	29
1.3.	Время отдыха работников образования.....	36
1.4.	Оплата труда работников образования.....	48
1.5.	Дисциплинарная ответственность.....	74
1.6.	Гарантии и компенсации.....	77
1.7.	Квалификация педагогического работника.....	82
1.8.	Штатное расписание.....	89
1.9.	Прекращение трудового договора.....	92
1.10.	Охрана здоровья работника.....	97
II.	КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫЕ ОТНОШЕНИЯ (СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО).....	101
2.1.	Формы оплаты труда в коллективном договоре.....	101
III.	СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЬЯМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ.....	106
IV.	ПОСОБИЕ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ....	111
V.	ТУРИСТИЧЕСКИЙ НАЛОГ.....	113
VI.	ПРИСВОЕНИЕ ЗВАНИЯ «ВETERАН ТРУДА».....	117
VII.	ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	121
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	126
	СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	127

ВВЕДЕНИЕ

Данное учебное пособие призвано помочь в повседневной работе профсоюзным активистам, которые зачастую не имеют юридического образования, но на практике сталкиваются с нарушениями социально-трудовых прав работников сферы образования, которые хотят получить оперативное разъяснение и рекомендации по дальнейшим действиям в сложившейся ситуации. Издание разъясняет ключевые понятия и дает ответы и разъяснения на вопросы, поступившие в правовую службу Ростовской областной организации Общероссийского Профсоюза образования в 2025 году.

Например:

- по правовому регулированию, как индивидуальных трудовых отношений в образовательных организациях, так и отношений в сфере социального партнерства;
- социальной поддержки семей с детьми;
- возможности выплаты пособия по временной нетрудоспособности лицам, заключившим гражданско-правовые договоры;
- реализации гарантий, содержащихся в коллективных договорах образовательных организаций;
- реализации права на получение статуса «ветеран труда»;
- защиты пенсионных прав и обжалования решений об отказе в назначении пенсии педагогическим работникам и другие.

Искренне выражаем надежду, что данное учебное пособие окажется полезным профсоюзным кадрам и активу, а также будет способствовать грамотному и оперативному решению юридических вопросов на местах, позволит максимально четко выполнять главную цель профсоюзного движения в России – представительство и защита социально-трудовых прав и интересов наших членов, работающих в организациях и учреждениях образования и науки Ростовской области.

I. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Правовое регулирование индивидуальных трудовых отношений в Российской Федерации осуществляется непосредственно трудовым законодательством, которое регулирует как трудовые отношения, так и иные, непосредственно связанные с ними, отношения. Целями регулирования являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, а в нашем случае – работников сферы образования, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования;
- создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов как работников, так и их работодателей.

1.1. Оформление трудовых отношений (прием на работу, изменение трудовых отношений и др.)

Ситуация 1: В детском саду педагоги выполняют трудовые обязанности по двум должностям:

- воспитатель принят по основной должности на 0,75 ставки, с ним заключен трудовой договор и принят на 0,5 ст. социальным педагогом (внутреннее совместительство), по этой должности с ним также заключен трудовой договор.
- инструктор по физической культуре 0,5ставка (основная должность) заключен трудовой договор и 1ставка музыкальный руководитель (внутреннее совместительство), по этой должности с ним также заключен трудовой договор.
- старший воспитатель 1 ставка (основная должность) заключен трудовой договор и 0,5 ставка педагог дополнительного образования (внутреннее совместительство), по этой должности с ним также заключен трудовой договор.
- воспитатель принят по основной должности на 0,5 ставки, с ним заключен трудовой договор и принят на 0,5ст. педагогом- психологом по этой должности с ним тоже заключен трудовой договор (внутреннее совместительство).

Соответственно для всех педагогов составлен график работы. Детский сад работает 10 часов.

Вопрос: Правильно оформлены документы? По основной должности должен быть оформлен договор с работником, а по второй должности также оформляется трудовой договор или необходимо составить дополнительное соглашение? Если для работы внутренним совместителем необходимо оформлять дополнительное соглашение, как правильно производить оплату труда (должностной оклад, доплата за работу в сельской местности, доплата за выслугу лет и, если есть квалификационная категория (и прочие возможные доплаты) или почасовая оплата)?

Ответ: Согласно ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ совместительство – это возможность работника заключать трудовые договоры о выполнении *в свободное от основной работы время* другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (**внутреннее совместительство**) и (или) у другого работодателя (**внешнее совместительство**). Поэтому в этих случаях заключаются трудовые договоры по совместительству, а не дополнительные соглашения к трудовому договору. При этом работа по совместительству осуществляется после окончания работы по основному трудовому договору.

Особенности правового регулирования труда совместителей регулируется положениями Главы 44 ТК РФ. Так, *оплата труда* лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ч. 1 ст. 285 ТК РФ).

При этом обратите внимание на то, что работник *не может* устроиться *на полную ставку по совместительству*, даже если по основному месту работы у него установлено 0,5 ставки. Это обусловлено тем, что в соответствии со ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать *четыре часа в день* (ч. 1). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего вре-

мени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (см.: ч. 1 ст. 284 ТК РФ).

Таким образом, работодатель, принимающий работника по совместительству, обязан соблюсти положение об ограниченной норме рабочего времени, установленной в зависимости от категории работника и относительно его занятости по основному месту работы.

Такие ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в исключительных случаях, указанных в ч. 2 ст. 284 ТК РФ. Установление по основному месту работы 0,5 ставки к данным исключительным случаям *не относится*.

При этом, если для работника устанавливается внутреннее совместительство и есть необходимость привлечения его в такой должности на полную ставку, работник может быть переоформлен на нее как на основное место работы, а на прежнюю должность может быть оформлено совместительство (см., например: письмо Роструда от 30.10.2024 № ПГ/21099-6-1).

Следовательно, в случае работы инструктора по физической культуре 0,5 ставки (основная должность) и 1 ставки музыкальный руководитель (внутреннее совместительство), рекомендуем переоформить его должности в соответствии с нормами действующего законодательства (фактически поменять основной трудовой договор на договор по совместительству и наоборот).

А что касается продолжительности работы детского сада, то не следует путать продолжительность работы работодателя (образовательной организации) и продолжительности работы работников. Поэтому напоминаем, что по основному месту работы (на полную ставку) педагог не может работать свыше 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) + половины этого времени по совместительству (18 часов в неделю) = всего 54 часа в общей сложности.

Ситуация 2: В образовательные организации N-го района пришли запросы из Прокуратуры по исполнению законодательства в сфере противодействия коррупции (запрос прилагается к письму). В некоторых образовательных организациях на должности директора работает жена (муж), а супруг(супруга) работает учителем. Просим проконсультировать нас по

данному вопросу. В частности, является такая работа конфликтом интересов при осуществлении трудовой деятельности, как реагировать на такую проверку и как документально правильно юридически оформить такие отношения?

Ответ: В соответствии с ч. 1 ст. 10 ФЗ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий). Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в ч. 1 данной статьи, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в ч. 1 указанной статьи, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. Таким образом, *сама по себе совместная работа родственников или свойственников не является конфликтом интересов.*

Если же вопрос заключается в возможности совместной работы лиц, состоящих в близком родстве или свойстве, то следует иметь в виду следующее:

Согласно п. 4 Постановления Правительства РФ от 05.07.2013 № 568 работники, замещающие должности *руководителей, главных бухгалтеров и должности, связанные с осуществлением финансово-хозяйственных полномочий, в федеральных государственных учреждениях или в федеральных государственных унитарных предприятиях (федеральных казенных предприятиях), созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, и граждане, претендующие на замещение таких должностей,* не мо-

гут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником соответствующего учреждения или предприятия, замещающим одну из указанных должностей, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

При этом ТК РФ понятие «конфликт интересов» распространяет только на работников госкорпораций, публично-правовой компаний и государственных компаний (см.: ст. 349.1 ТК РФ) (!).

В рамках нормативно правовой базы системы образования понятие «конфликт интересов педагогического работника» впервые введено ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (см.: ст. 2 «Основные понятия, используемые в настоящем ФЗ»). Согласно данному закону «конфликт интересов педагогического работника — ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает *личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей* вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся». Т.е. законодатель, прежде всего, обозначил: педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги (как физическое лицо или индивидуальный предприниматель) в здании образовательной организации, в которой он работает, а также оказывать эту платную услугу обучающемуся, у которого он ведёт занятия в рамках своей основной деятельности. Запрет может распространяться и на случаи, когда оказывает услугу педагог, который не преподаёт у конкретного ученика – получателя услуги, т. к. трудно доказать отсутствие сговора между педагогическими работниками. И тому подобные примеры.

Более того, законодательство в сфере противодействия коррупции модернизируется, совершенствуется и уже сейчас к руководителям образовательных организаций применяют отдельные нормы закона, например,

предоставление сведений о доходах и т. д. (см.: ст. 8 ФЗ «О противодействии коррупции»; ч. 5 ст. 275 ТК РФ).

В связи с этим образовательная организация может и должна проводить профилактическую работу по недопущению возможности создания ситуаций, которые приводят к конфликту интересов педагогического работника. Это в первую очередь разработка локальных нормативных актов образовательной организации. Как установлено ст. 13.3. (ч. 2) ФЗ «О противодействии коррупции» меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, **могут** включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Поскольку данная норма носит *не обязывающий* характер, то в школе может быть применен не весь перечень мер, указанный в данной статье закона.

Таким образом, в российском законодательстве нет прямого запрета на работу супругов в одной школе, если один из них является директором, а другой — учителем. Однако такая ситуация может быть рассмотрена как **потенциальный конфликт интересов**, особенно если директор принимает решения, непосредственно касающиеся супруга (например, назначение надбавок, распределение нагрузки, аттестация). Поэтому **антикоррупционные нормы** (ст. 13.3 ФЗ № 273, ст. 19.29 КоАП РФ) могут применяться, если будет доказано, что директор злоупотребляет должностным положением в пользу супруга.

Что касается судебной практики и проверок соответствующих компетентных органов, то она носит противоречивый характер: как в пользу руководителя образовательной организации, так и против. Например: в одном из районов Ростовской области замдиректора школы был уволен за

то, что принимал кадровые решения в отношении своего родственника (учителя). Суд подтвердил законность увольнения, ссылаясь на ФЗ № 273 «О противодействии коррупции». **Основание:** Нарушение принципа беспристрастности (дело № 2-1456/2021).

Еще пример: в школу поступила анонимная жалоба на то, что директор создает льготные условия для своей супруги (завхоза). Комиссия управления образования провела проверку, но нарушений не нашла, так как супруга работала в школе *до назначения директора* и её зарплата не превышала стандартную.

Вывод:

1. **Прямых запретов нет**, но, если есть злоупотребления (неправомерные выплаты, льготные условия), прокуратура и суды принимают меры.

2. Чаще нарушения выявляются **по жалобам работников или родителей**.

3. Ключевые риски – **отмена решений, дисциплинарные взыскания** (реже – увольнение).

Что касается вопроса о том, как отреагировать на эту проверку:

Прежде всего, спокойно и связаться с должностным лицом, чьи контакты указаны в письме Прокуратуры. В частности, по поводу создания Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Этот запрос Прокуратуры следует уточнить, т.к. данная комиссия формируется и действует по отношению к *государственным и муниципальным служащим*, что, собственно, вытекает из положений ФЗ № 273 «О противодействии коррупции» (см.: ст. 12-13 данного закона). Работники школы не являются муниципальными служащими. Поэтому этот вопрос следует прояснить. В ФЗ «Об образовании в РФ» предусмотрено только создание Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. И цель данной Комиссии – урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания (см.: ст. 45 дан-

ного закона). Поэтому совершенно очевидно, что деятельность данной комиссии никак не связана с антикоррупционными вопросами.

Ситуация 3: Работник считает, что работодатель без причин изменил его *рабочее место*.

Вопрос: Правомерно ли это?

Ответ: Судя по ситуации, описанной в Вашем заявлении, работодатель безосновательно в нарушение действующего трудового законодательства в одностороннем порядке изменил Ваше рабочее место.

Согласно ст. 72 ТК РФ, изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. В то же время, согласно ч.3 ст. 72.1 ТК РФ, если перемещение работника на другое *рабочее место* у того же работодателя не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, то такое перемещение не требует согласия работника. Однако стороны трудового договора могут включить в его содержание дополнительные условия. В частности, уточнить сведения о рабочем месте (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Тем самым, в случае указания не только юридического адреса работодателя (юридического лица), но и кабинета (т.е. конкретного рабочего места), перемещение допускается только по соглашению сторон (и фактически является переводом).

Если же в организации меняются организационные или технологические условия труда и невозможно сохранить определенные сторонами условия, работодатель, в порядке ст. 74 ТК РФ имеет право их изменить по своей инициативе. Однако судя по ситуации, о каких изменениях организационных или технологических условий труда речи не было. Более того, согласно ч. 2 ст. 74 ТК РФ, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Выводы:

За восстановлением Ваших трудовых прав Вы вправе:

- обратиться в Рострудинспекцию, которая может привлечь организацию и руководителя к административной ответственности в порядке ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ;

- в суд за восстановлением нарушенного права на рабочее место;

- представительный орган действующей в Вашей образовательной организации ППО вправе обратиться с заявлением в порядке ст. 195 ТК РФ к работодателю директора.

Ситуация 4: На заседании Совета колледжа было озвучено, что у нового работника, принятого на должность заместителя директора по административно-хозяйственной работе, при приёме на работу отсутствовала справка о наличии (отсутствии) судимости от 2025 г. Вместе с тем, предоставленная работником справка от 28.03.2023 г., содержала сведения о судимости.

Вопрос: Имеет ли срок действия справка об отсутствии судимости? Можно ли обсуждать кандидатуру работника на Совете колледжа, если не указываются его персональные данные (ФИО)?

Ответ: Для формирования ответа на вопрос, нами были изучены следующие документы ГБПОУ Ростовской области «***» (далее – образовательная организация/ колледж): Устав колледжа (далее – Устав), а также Положение о Совете колледжа.

Среди компетенций Совета колледжа, указанных в подпункте 7.11.2 пункта 7.11 раздела 7 Устава и пункта 2.2. раздела 2 Положения о Совете колледжа, обсуждение предоставленных работодателю справок о наличии (отсутствии) судимости (далее – справка) не поименовано. Хотелось бы отметить: обсуждение справок о судимости не является правовым основанием для допуска работника образовательной организации к работе, т.к. запрет на занятие соответствующей должности установлен непосредственно законом (ст. 331 и 351.1 ТК РФ).

Согласно пункту 1 статьи 3 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" (далее – Федеральный закон N 152-ФЗ) под персональными данными понимается любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

Исходя из имеющейся у нас информации, на Совете колледжа были озвучены: наименование должности работника и такие факты, как предоставление справки от 28.02.2023 г., в которой отражена судимость работника и непредоставление на момент приема на работу справки от 2025 г.

Полагаем, указанные данные хоть и не являются персональными данными, прямо относящимся к субъекту персональных данных, подобно ФИО или паспортным данным, но такая информация **косвенно** относится и может указывать на конкретного работника, поскольку была озвучена должность, на которую принят человек. То есть другие работники могут понять, о ком конкретно идет речь.

Абзацем 7 части 1 статьи 65 ТК РФ предусмотрено, что при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Приказом МВД России от 27.09.2019 N 660 "Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования" (далее – Приказ N 660) утверждена форма справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования или о прекращении уголовного преследования.

Вместе с тем, ни ТК РФ, ни Приказом МВД N 660 не утверждены сроки действия такой справки. При возникновении сомнений у работодателя, он **имеет право обратиться в информационный центр министерства внутренних дел РФ в субъекте** (например, в ИЦ ГУ МВД России по Ростовской области) и *запросить актуальные на момент запроса сведения о судимости*. В данном случае работодатель также должен приложить к запросу копию заявления о приеме работу.

Важно учитывать особенности ограничений на занятия трудовой деятельностью. Так статьями 331 и 351.1 ТК РФ установлены ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования. Иными словами, в зависимости от статьи, по которой лицо было осуждено, работо-

датель имеет (или не имеет) право принять работника на соответствующую должность.

Лицо, из числа указанных в абзаце 3 части 2 статьи 331 ТК РФ, имевшее судимость за совершение преступления небольшой тяжести и преступления средней тяжести в отношении перечисленных в статье родовых объектов, может быть допущено к трудовой деятельности в сфере образования, если комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданная Правительством субъекта РФ, примет решение о его допуске к соответствующему виду деятельности. Информация о таком решении в Заявлении отсутствует.

Ростовская областная организация Общероссийского Профсоюза образования, в отличие от Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций¹ (далее – Роскомнадзор), не наделена полномочиями контроля обработки персональных данных операторами, осуществляющими обработку персональных данных.

Таким образом, для формирования четкого ответа на вопрос, произошло ли незаконное распространение персональных данных, на наш взгляд, лучше обратиться за разъяснениями к специалистам Роскомнадзора.

Ситуация 5: Директор СОШ № «***» просит разъяснить выход из конфликтной ситуации, в результате которой педагог хочет отказаться от выполнения своих обязанностей по отношению к ребенку (ученику) с ОВЗ (с серьезными психическими отклонениями), находящемуся на домашнем обучении. Вправе ли в профсоюз заступиться за этого педагога, поскольку руководство школы не видит возможности решения этой проблемы? При этом решение (возможное) директор видит в разъяснении ч. 3 ст. 30 «Об образовании в РФ». Полагаем, что данная статья указанного закона весьма условно касается возникшей проблемы.

Ответ:

¹ Пункт 5.1.1.7. Постановления Правительства РФ от 16.03.2009 N 228 "О Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций"

1. Согласно ч. 3 ст. 30 ФЗ «Об образовании в РФ» при принятии локальных нормативных актов (ЛНА), затрагивающих права обучающихся и работников образовательной организации, включая рабочую программу воспитания и календарный план воспитательной работы, учитывается мнение *советов обучающихся, советов родителей, представительных органов обучающихся*, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, **представительных органов работников** (при наличии таких представительных органов) Обратимся к действующему законодательству: согласно Приложению №1 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019)² ЛНА, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются **с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (п.1.9.). Это означает, что все ЛНА, которые связаны с установлением учебной нагрузки должны быть приняты в порядке ст. 372 ТК РФ (там четко прописана данная процедура). Вместе с тем, если есть необходимость **согласовывать** такого рода ЛНА, то это необходимо прописать в коллективном договоре, что соответствует ч. 3 ст. 8 ТК РФ (рекомендуем).

Конституционные права граждан закреплены в Конституции РФ и не требуют какого-либо подтверждения на локальном уровне (!), даже с помощью профсоюзной организации.

2. **Основания для отказа от выполнения обязанностей.** Если поведение ребенка угрожает безопасности учителя (агрессия, аутоагрессия, физическое насилие), педагог вправе **отказаться от работы** на основании **ст. 379 ТК РФ** (самозащита трудовых прав). **Какие действия может предпринять учитель?**

- Зафиксировать инциденты (аудио-, видео-, свидетельские показания).

² Действует до 01.09.2025 г. **Внимание:** аналогичная норма установлена в приказе Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 (п. 9), который вступает в силу с 01.09.2025г.

- Подать письменное заявление директору с просьбой отстранить от занятий с указанием обстоятельств, которые угрожают жизни и здоровью учителя и потребовать пересмотра учебной нагрузки.

- Обратиться в профсоюзную организацию с просьбой защитить свои права на безопасные условия своего труда (согласно ст. 216 ТК РФ работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья). Если условия работы (например, агрессивное поведение ребенка) приводят к психологическому давлению, то это **нарушает требования охраны труда**. Профсоюзная организация вправе вступить в переговоры с руководством школы для оказания помощи учителю и урегулирования указанной ситуации: согласно п. 1 ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз представляет собой общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях **представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов**.

- Пройти медосмотр у психиатра (невролога) и получить заключение о стрессе (иных нарушениях состояния здоровья вследствие взаимодействия с ребенком с ОВЗ). И на этом основании потребовать пересмотра учебной нагрузки. В этом случае руководство школы должно пойти навстречу педагогу.

- Выполнение такой нагрузки должно сопровождаться наличием у конкретного педагога соответствующей подготовки для работы с подобными детьми (навыки работы с детьми с тяжелыми психическими нарушениями; наличие у педагога допуска к такого рода работе (на основании медицинского обследования)). Если не имеется допуска к такой работе по состоянию здоровья или недостаточной квалификации (работа с особенными детьми); ввиду опасности для педагога, то требовать от него выполнения данных трудовых обязанностей **незаконно**.

3. Возможные решения работодателя:

- перевод на другую нагрузку (без надомного обучения);
- привлечение другого специалиста (дефектолога, тьютора) для выполнения указанной работы;
- организовать для данного ребенка дистанционное обучение (если ребенок агрессивен).

Ситуация 6: Возможно ли перевести руководителя образовательной организации, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет, на дистанционную работу?

Ответ: Работать во время отпуска по уходу за ребенком у своего работодателя нельзя, однако работник вправе *прервать* отпуск и выйти на работу на *полное* или *неполное* рабочее время, в том числе дистанционно. При выходе на работу как на полное, так и на неполное время любой продолжительности СФР продолжит платить пособие по уходу за ребенком, пока ребенку не исполнится 1,5 года (см.: ч.1 ст. 256 ТК РФ; ст. 11.1 ФЗ № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Для перевода на дистанционную работу по инициативе работника необходимо получить от него *заявление*, издать *приказ*, а также оформить *дополнительное соглашение* к трудовому договору.

ТК РФ допускает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с работниками, которые используют для выполнения своей трудовой функции и для связанного с этим взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационные сети, в том числе сеть Интернет, и сети связи общего пользования (см.: ч.1 ст. 312.1 ТК РФ). При этом от работника не требуется пребывание по месту нахождения организации (обособленного подразделения) на стационарном рабочем месте, территории или объекте, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя: (см.: ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что руководитель организации - это также работник, который в соответствии с трудовым договором осуществляет особую трудовую функцию - руководство организацией, в том числе выполнение функций ее единоличного исполнительного органа (см.: ч. 1 ст. 273 ТК РФ), что подтвердил Верховный Суд РФ (см.: абз.1 п. 2 Постановления Пленума Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»).

Особенности регулирования труда дистанционных работников регулируются положениями Гл. 49.1 ТК РФ. В свою очередь, специфика

правового регулирования труда руководителей организации, – Гл. 43 ТК РФ. В процессе анализа указанных выше норм можно прийти к выводу, что в них отсутствуют нормы, запрещающие заключать трудовой договор о дистанционной работе с руководителем организации.

Нормы гражданского законодательства, федеральных законов о юрлицах, определяющие полномочия единоличного исполнительного органа, не исключают возможности использовать для их осуществления информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, включая Интернет.

Следовательно, если руководитель будет выполнять должностные обязанности вне места нахождения организации (структурных подразделений) посредством информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования, то вполне допустимо заключить с ним трудовой договор о дистанционной работе или перевести его на такую работу, как имеет место в данном случае. При этом необходимо, чтобы подобный режим работы руководителя был эффективным, а не предпринятым для того, чтобы одновременно получать и пособие и заработную плату в полном объеме.

Ситуация 7: Является ли переподчинение работника (педагога-психолога) другому руководителю изменением организационных или технологических условий труда или переводом на другую работу?

Ответ: Полагаем, что нарушения трудовых прав педагога-психолога в связи с переподчинением сектора психологической помощи заместителю директора по учебно-воспитательной работе не свидетельствует о факте изменения организационных или технологических условий труда, не является перемещением либо переводом, в связи с чем у работодателя отсутствовала обязанность по заключению с истцом соглашения об изменении условий трудового договора, а также соблюдения требований ст. 74 ТК РФ. Так, никакие условия её трудового договора не изменились: структурное подразделение осталось прежним (служба психологической помощи). Таким образом, простая смена непосредственного начальника без изменения должности, структурного подразделения, заработной платы и других условия трудового договора – это сфера оперативного управления работодателя. Именно так подобные ситуации рассматриваются в су-

дебной практике (см. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.05.2024 по делу N 88-8262/2024 (УИД 66RS0008-01-2023-000725-36); Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 11.12.2023 N 88-35040/2023 (УИД 32RS0027-01-2022-000752-73) и др.). В связи с этим требование о защите трудовых прав в этой части заявления полагаем безосновательными.

Ситуация 8: Можно ли работать без оформления трудового договора. Суть вопроса: работник ГБПОУ Ростовской области «***» К. поступила на работу педагогом-психологом в колледж 29.08.2025 г. на основании письменного заявления (1 ставка) и трудовой договор с ней не был оформлен в соответствии с ч. 1 ст. 67 ТК РФ в письменной форме. Она была допущена к работе и полностью отработала сентябрь месяц 2025 г. (36 час. в неделю согласно ст. 333 ТК РФ). Однако до настоящего времени трудовой договор с ней надлежащим образом не оформлен. Кроме того, размер заработной платы работницы менее МРОТ.

Ответ: На основании ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Кроме того, она получила заработную плату, соответствующую размеру оплаты труда на 0,5 ставки, что было указано в приказе по организации. Размер её заработной платы составил 12 365, 40 руб. (!). Позднее путем личного перевода на зарплатную карту К. сотрудник отдела кадров М. перечислила еще 7 500 руб. (Внимание: заработная плата не может платиться одним работником другому): в целом – 19 865, 54 руб., что составило сумму менее МРОТ, установленной в РФ, т.е. менее 22 440 руб. (см.: ст. 1 ФЗ от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 29.10.2024) «О минимальном размере оплаты труда») за полностью выполненную норму труда. Это также свидетельствует о грубом нарушении трудовых прав педагога-психолога К. со стороны работодателя.

Ситуация 9: Учитель начальных классов с нагрузкой 18 часов, по совместительству (0,5 ставки) оформлен заместителем директора по ВР (отдельный трудовой договор), но выполняет обязанности заместителя директора в объеме 1 ставки. Возможно ли с согласия работника заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору (по совместительству) на увеличение объема работ по должности заместителя директора по ВР с соответствующей оплатой?

Ответ: Действующее трудовое законодательство не содержит запрета на оформление совмещения или увеличения объема работы совместителю.

Но при принятии решения по этому вопросу нужно учесть, что работник будет выполнять дополнительную работу в свое основное рабочее время, а оно у него, по общему правилу, неполное (до 0,5 ставки: не свыше 4 час. в день (ч. 1 ст. 284 ТК РФ)). Это означает, что в указанное время он должен выполнить и работу по должности, на которую он принят, как совместитель + увеличить объем работы по должности заместителя директора в пределах данного времени. Соответственно, на увеличение объема работы он фактически сможет использовать только часть от своего рабочего времени, как совместителя. Доплата за работу должна быть соразмерна объему выполняемой дополнительно работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Таким образом, данный работник сначала должен отработать норму рабочего времени, как учитель, а за тем – работать зам директора по ВР не свыше 4 час. в день, как зам. директора в полном объеме (!). Поэтому подобное решение представляется нецелесообразным.

Полагаем, что в данной ситуации более предпочтительным будет решение о заключении с учителем дополнительного соглашения к *основному трудовому договору*, в котором закрепить условие о совмещении им должности зам. директора по ВР. Эта работа выполняется без отрыва от основной в течение рабочего дня (см.: ст. 60.2 ТК РФ). Оплата в данном случае устанавливается в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Так, согласно указанной норме размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. При этом ограничения в оплате законом формально не предусматриваются. Поэтому данному учителю можно платить 100% оклада по должности зам. директора по ВР. Однако в данном случае будет отсут-

ствовать факт экономии фонда оплаты труда образовательной организации, в целях которого и применяется совмещение профессий и должностей. Но в случаях недостатка в персонале это вполне целесообразно.

Что касается договора по совместительству в указанной ситуации следует расторгнуть.

Ситуация 10: Правомерно ли возложить обязанности по исполнению Комплексного плана противодействия идеологии терроризма в Российской Федерации на 2024-2028 на работника методического кабинета на основании устного распоряжения руководителя Районного отдела образования (РОО)?

Ответ: На основании представленных документов такие обязанности на указанного работника возложить нельзя, особенно в устной форме. Так, согласно ст. 60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения им работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных **ТК РФ** и иными **федеральными законами**. В свою очередь, работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (ч. 2 ст. 21 ТК РФ), а от выполнения иных обязанностей он вправе отказаться (см.: ст. 379 ТК РФ). Поэтому функциональные обязанности работника следует смотреть в его трудовом договоре и должностной инструкции.

Таким образом, в данном случае работодатель, назначая работника ответственным в сфере обеспечения плана противодействия идеологии терроризма в РФ на указанной территории, должен убедиться, соответствуют ли возлагаемые на работника обязанности его трудовой функции, которая определена должностной инструкцией. Если в трудовую функцию работника не входит выполнение работником подобных обязанностей, до издания приказа о назначении работника ответственным по обеспечению антитеррористической защищенности объекта, необходимо соблюсти порядок внесения изменений в трудовой договор, предусмотренный трудовым законодательством. Устное возложение каких-либо трудовых обязанностей на любого работника вообще недопустимо.

Так, на основании ст. 60.2 ТК РФ *с письменного согласия работника* ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной тру-

довым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату на условиях ст. 151 ТК РФ.

В таком случае возможно оформить совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы. С этой целью необходимо составить два кадровых документа:

- приказ (распоряжение) работодателя о поручении дополнительной работы;

- дополнительное соглашение сторон к трудовому договору.

Также, прежде чем это делать, необходимо определить: относится ли заведующий методическим кабинетом РОО к категории муниципальных служащих в данном муниципальном образовании. Но и в этой ситуации согласно ст. 12 ФЗ от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" муниципальный служащий обязан исполнять должностные обязанности в соответствии с **должностной инструкцией** (п. 2). Хотя, судя по содержанию Областного закона Ростовской области от 9 октября 2007 г. N 787-ЗС "О реестре муниципальных должностей и реестре должностей муниципальной службы в Ростовской области", должность заведующего методического кабинета в указанном реестре не значится.

Вывод: без согласия заведующего методическим кабинетом районным отделом образования возложить обязанности по устному распоряжению руководителя Районного отдела образования неправомерно.

Ситуация 11: В сентябре 2024 года, педагогического работника признали не пригодным к работе после прохождения психиатрического освидетельствования. В медицинском заключении содержалась рекомендация пройти дополнительное обследование в стационарных условиях.

Педагогический работник ознакомился с результатами заключения 25.09.2024г. После этого руководитель издал приказ об отстранении работника от работы, с которым работник был ознакомлен под подпись.

Затем в течение трех часов этого же дня (25.09.2025г.) педагогический работник вернулся к руководителю образовательной организации с заявлением о предоставлении длительного отпуска. В результате, руково-

дитель подписал приказ о предоставлении длительного отпуска тренеру - преподавателю с 25.09.2024 по 24.09.2025год.

Спустя год педагогический работник так и не прошел дополнительное обследование в стационарных условиях, рекомендованное в медицинском заключении, но и не планирует, поскольку уверен, что он здоров. Остается один месяц до завершения длительного отпуска.

Школа по графику в сентябре будет проходить медицинские осмотры.

Вопросы: Должен ли директор включить данного педагогического работника в список для прохождения ежегодных медицинских осмотров? Оплачивать ли повторное психиатрическое освидетельствования за счет образовательной организации? Что должен директор сделать, если после завершения длительного отпуска тренер-преподаватель не предоставит медицинского заключения, что готов к работе?

Ответ: На данный момент мы не видим необходимости направлять работника на периодический медицинский осмотр.

Согласно ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), работодатель обязан обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных психиатрических освидетельствований.

В рамках проведения обязательного периодического медицинского осмотра, согласно подпункта 31.3 пункта Приказа Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (далее – Приказ N 29н), помимо перечисленных исследований, проводится осмотр врача-психиатра.

При этом согласно п.29 Приказа N 29н, для прохождения периодического медицинского осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации документы определенные Приказом N 29н,

среди которых поименовано решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование.

Работник в ходе проведения психиатрического освидетельствования был признан не пригодным к выполнению обязанностей по педагогической должности (рекомендовано дополнительное обследование в стационарных условиях), а позже был отстранён от работы до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. Данный работник не сможет пройти периодический медицинский осмотр.

Учитывая сложившуюся ситуацию, предлагаем работодателю направить письменное обращение работнику, в котором будет содержаться информация:

- о скором окончании длительного педагогического отпуска (предоставленного в соответствии со ст. 335 ТК РФ);

- о приказе, на основании которого работник был отстранен.

Дополнительно в таком письменном обращении считаем необходимым задать уточняющие вопросы о том, устранены ли обстоятельства, явившиеся основанием для отстранения от работы, и планирует ли отстраненный работник эти обстоятельства устранять.

Ситуация 12: В образовательном учреждении введена система электронного журнала. Один из родителей написал отказ от такой системы. В целях информирования родителей об успеваемости ребенка, администрация школы обязала классного руководителя вести бумажный журнал, что противоречит перечню обязанностей классного руководителя вести двойной учет успеваемости.

Вопросы: Как в этом случае должен поступить классный руководитель? И как аргументировано дать отказ?

Ответ: Осуществление текущего контроля успеваемости, установление его форм, периодичности и порядка проведения относится к компетенции образовательной организации³. Например, на практике можно увидеть, что в школах установлены разные виды такого контроля: поурочный, по итогам темы (модуля), по итогам четверти, по итогам полу-

³ П. 10 ч.3 ст. 28 Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон N 273-ФЗ)

годия и т.д. Результаты текущего контроля успеваемости обучающегося отражаются в журнале учета успеваемости.

Вместе с тем необходимо понимать следующий нюанс. Согласно ч.3 ст.1 Федерального закона от 27.07.2010 N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг" (далее – Федеральный закон N 210-ФЗ), услуги, предоставляемые государственными и муниципальными учреждениями и другими организациями, в которых размещается государственное задание (заказ) или муниципальное задание (заказ), подлежат включению в реестр государственных или муниципальных услуг и **предоставляются в электронной форме в соответствии с Федеральным законом N 210-ФЗ в том случае, если указанные услуги включены в перечень, установленный Правительством Российской Федерации.** Важным моментом является то, что предоставление информации о текущей успеваемости учащегося, ведение дневника и журнала успеваемости входит в такой перечень (был утверждён Распоряжением Правительства РФ от 25.04.2011 N 729-р⁴).

Однако согласно п.6 ст. 4 Федерального закона N 210-ФЗ одним из основных принципов предоставления государственных и муниципальных услуг является, в том числе возможность получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме, если это не запрещено законом, **а также в иных формах**, предусмотренных законодательством Российской Федерации, **по выбору заявителя**, за исключением случая, если на основании федерального закона предоставление государственной или муниципальной услуги осуществляется исключительно в электронной форме. Аналогичное право заявителя закреплено в п.3 ч.1 ст. 5 Федерального закона N 210-ФЗ. Таким образом, выбор формы получения государственной или муниципальной услуги является правом заявителя⁵, которым, в данном случае, выступает официальный представитель обучающегося (то есть родитель).

⁴ П.4 раздела I перечня услуг, оказываемых государственными и муниципальными учреждениями и другими организациями, в которых размещается государственное задание (заказ) или муниципальное задание (заказ), подлежащих включению в реестры государственных или муниципальных услуг и предоставляемых в электронной форме (утверждён Распоряжением Правительства РФ от 25.04.2011 N 729-р);

⁵ П.3 ч.1 ст.5 Федерального закона N 210-ФЗ;

В действующем законодательстве отсутствует норма, указывающая на исключительно электронную форму ведения журнала учета успеваемости. В частности это подтверждает п. 2.3 раздела II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536) (далее - Приказ N 536), согласно которому в другую часть педагогической работы, установленной правилами внутреннего трудового распорядка входит «...ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме». При этом Министерство просвещения Российской Федерации в своём письме⁶ выражало позицию, что одновременное ведение (дублирование) журнала успеваемости в электронном и бумажном виде не допускается.

Сам журнал входит в перечень документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ (далее – Перечень N 779).⁷ Родители же имеют право знакомиться с оценками успеваемости своих детей⁸, которые отражаются в таком журнале и дневниках.

Для введения и использования в работе образовательной организации журнала и дневников в электронной форме Министерство образования и науки Российской Федерации направляло письмо от 15 февраля 2012 г. N АП-147/07 «О методических рекомендациях по внедрению систем ведения журналов успеваемости в электронном виде» (далее - Методические рекомендации N АП-147/07). Одно из приложений⁹ Методических рекомендаций N АП-147/07 содержало в себе пункт 4, в котором предусматривалась организация работы по соблюдению при использовании электронного журнала требований и норм Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных дан-

⁶ Письмо Минпросвещения России от 01.10.2021 N СК-403/08 "О ведении журналов успеваемости и выставлении отметок";

⁷ П.8 Перечня (утв. приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. N 779);

⁸ П. 4 ч. 3 ст. 44 Федерального закона N 273-ФЗ;

⁹ Приложение «Системы ведения журналов успеваемости обучающихся в электронном виде в образовательных учреждениях Российской Федерации» Методических рекомендаций N АП-147/07;

4. Организация работы по соблюдению при использовании ЭЖ требований и норм Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных";

ных". Позже Минобрнауки России направило письмо¹⁰, в котором подчеркнуло, что «согласие на обработку персональных данных дается субъектом с соблюдением его интересов. Если обработка персональных данных субъекта диктуется интересами организации, а не интересами субъекта, то согласие может быть признано ничтожным и аннулировано, а обработка данных - нарушающей требования законодательства».

Отмечаем, что письма государственных органов не являются нормативными правовыми актами и не имеют юридической силы. Следовательно, их использование в работе образовательной организации остаётся на усмотрение руководителя такой организации. Однако их изучение необходимо для понимания позиции государственного органа.

Встречаются случаи, когда представители обучающегося (например, родители) отказываются от внесения его оценок в электронный дневник/ журнал. По поводу подобной ситуации есть мнение Департамента цифровой трансформации и больших данных Министерства просвещения Российской Федерации (далее - Департамент), которое отражено в письме от 29 октября 2021 г. N 04-ПГ-МП-56472¹¹. В данном письме Департамент выразил мнение, что учитель обязан вести электронный журнал и дневник в отношении тех учеников, чьи родители подали заявление на ведение учета успеваемости в электронном виде. Однако если родители отдельных учеников не подали или отозвали заявление на ведение учета в электронном формате, учитель обязан вести бумажный журнал и дневник в отношении этих учеников, поскольку выбор получения государственной услуги «Электронный дневник» является правом родителей несовершеннолетних обучающихся.

При этом отсутствие согласия на автоматизированную обработку персональных данных ребенка либо его отзыв не является основанием для отказа в ведении учета успеваемости учащегося.

В описанном Вами случае, мы предлагаем осуществлять ведение учета успеваемости обучающегося без внесения его персональных данных в «Электронный журнал» образовательной организации. Иными словами, мы рекомендуем вести учет успеваемости конкретного обучающегося на

¹⁰ Письмо Минобрнауки России от 21.10.2014 N АК-3358/08 "Об уточнениях в методические рекомендации по внедрению систем ведения журналов успеваемости в электронном виде";

¹¹ Не является нормативным правовым актом. Не имеет юридической силы. Изучается в целях понимания позиции государственного органа.

бумажных носителях, а его учетную запись в информационной системе образовательной организации (если она создана) удалить.

В этом случае не происходит дублирование журнала успеваемости в электронном и бумажном виде, поскольку в журнал (в бумажном виде) вносится информация об оценках конкретного обучающегося, а не всех обучающихся класса.

1.2. Рабочее время педагогических и иных работников образовательных организаций

Ситуация 1: В МБОУ «***» группа дошкольного образования разновозрастная, комбинированной направленности, списочный состав – 16 детей в возрасте от 2-х до 7 лет. В составе группы - один ребенок-инвалид.

Однако, на 2025-2026 учебный год воспитателям определили нагрузку в количестве 36 часов в неделю.

Просим Вас уточнить педагогическую нагрузку воспитателей группы дошкольного образования, непосредственно занимающими воспитанием детей-инвалидов.

Также просим дать разъяснение по трудовому отпуску воспитателям, работающим с детьми-инвалидами.

Ответ: Согласно ч. 4 ст. 79 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 31.07.2025) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025) образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано *как совместно с другими обучающимися*, так и в отдельных классах, группах или в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (это общее правило). Однако в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки и др., – вопросы специфики труда данной категории работников уста-

навливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (см. ч. 3 ст. 333 ТК РФ).

Так, согласно п. 7 Приложения №1 приказа Минпросвещения РФ от 04.04.2025 N 269 норма часов педагогической работы **25 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается *воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья*. Поскольку Минпросвещения РФ не определяет количество детей с ОВЗ, при наличии которых в соответствующих группах, то это обстоятельство не имеет значение для педагога при получении права на установление продолжительности учебной нагрузки в 25 час. в неделю.

В свою очередь, на основании постановления Правительства РФ N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников дошкольной образовательной организации, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I Номенклатуры должностей, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, составляет **56 календарных дней**. В частности, воспитатель указан в подразделе 2 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ N 225.

Из приведенных выше норм следует *вывод*:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников, принимающих непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ — **25 часов в неделю**, а продолжительность отпуска — **56 календарных дней**.

Указанные нормы устанавливаются в том числе воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание обучающихся (воспитанников) с ОВЗ, независимо от количества таких воспитанников в группе.

Ситуация 2: Вправе ли работодатель преподавателям К. и С., являющимся внутренними совместителями в колледже, устанавливать учебную нагрузку в начале учебного года (01.09.2025 г.), а также уменьшить её объем?

Ответ: В ситуации с преподавателями К. и С., работающим в колледже преподавателями по внутреннему совместительству, следует отметить, что факт работы по совместительству не умаляет трудовых прав таких работников (ч. 2 ст. 287 ТК РФ). Поэтому им, как и всем иным педагогическим работникам учебная нагрузка должна быть определена на начало учебного года, а не тогда, когда он уже начался (см.: п.3 Приложения №2 Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269. Далее – «Приказ № 269»). Более того, объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается *в трудовом договоре*, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность (п. 4 Приказа № 269). А в заявлении работников колледжа от 23.10.2025 г. указано, что приказ о распределении учебной нагрузки был принят 01.09.2025 (когда учебный год уже начался). Более того, если имело место изменение учебной нагрузки, то об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (п. 8 Приказа № 269, ст. 74 ТК РФ). А как заявляют указанные преподаватели, об учебной нагрузке на 2025–2026 учебный год они узнали из расписания учебных занятий. Кроме того, как указано в заявлении от 23.10.2025 г., в текущем учебном году педагогу-психологу была фактически уменьшена учебная нагрузка на 14 часов. Поэтому все эти факты свидетельствуют о пренебрежении работодателем нормами действующего трудового законодательства и о грубом нарушении трудовых прав работников.

Ситуация 3: Нагрузка сторожа(вахтёра) 1 ставка основная / 0,075 ставки по совместительству, и 0,4 ставки по совместительству рабочий по

комплексному обслуживанию и ремонту здания это практически 1,5 ставки и практически 60 часов в неделю нагрузка, но 10 июля 2025 года ему установили бессрочно 2 группу инвалидности, по трудовому кодексу РФ теперь у него нагрузка в неделю должна быть не более 35 часов. Как правильно теперь поступить, работник теперь переживает, что у него мы урежем ставки по совместительству, и уменьшится заработная плата. Работник написал заявление, что согласен работать на ту нагрузку ставки и часы, которые у него были до установления группы инвалидности.

Вопрос: Как правильно поступить, чтобы не нарушить права работника с инвалидностью и ТК РФ?

Если всё-таки уменьшать нагрузку часы, вот пример как сторож (вахтер) он что теперь должен уходить домой рано утром пример 6 утра, а как же безопасность здания и сохранность имущества? Ведь сменщик придёт на работу 8ч 30 м.

Ответ: Работодатель обязан выполнять требования закона.

Согласно ч.1 ст. 92 ТК РФ, для работников, являющихся инвалидами II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом важно сохранить такому работнику полную оплату труда.

На основании ст. 7 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон N 181-ФЗ) признание лица инвалидом и определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты осуществляется в ходе медико-социальной экспертизы.

Гражданину, который был признан инвалидом, специалистами бюро (главного бюро, Федерального бюро), проводившими медико-социальную экспертизу, разрабатывается индивидуальная программа реабилитации или абилитации.

Гражданину, признанному инвалидом, выдаются справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности (её форма утверждена Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 ноября 2010 г. N 1031н "О формах справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых

федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и порядке их составления"), а также индивидуальная программа реабилитации или абилитации (ИПРА) (п. 41 Правил признания лица инвалидом (утв. Постановлением Правительства РФ от 05.04.2022 N 588 "О признании лица инвалидом").

Форма ИПРА, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утверждена Приказом Минтруда России от 18.09.2024 N 466н "Об утверждении порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида и их форм, а также порядка привлечения к разработке индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида и индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида реабилитационных организаций и порядка координации реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида и индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида, включая мониторинг такой реализации и предоставление информации о результатах мониторинга в высший исполнительный орган субъекта Российской Федерации".

Согласно ст. 23 Федерального закона N 181-ФЗ, регулирование условий труда инвалидов осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Кроме этого, согласно ст. 40 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" работодатели обязаны создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Если работник нуждается в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести его на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч.1 ст. 73 ТК РФ).

Трудовое законодательство не устанавливает для инвалидов II группы ограничений на выполнение работы по совместительству. Однако

в этом случае важно учитывать положение ч.1 ст. 284 ТК РФ, согласно которой продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в течение одного месяца (другого учетного периода) не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Таким образом, продолжительность работы по совместительству не может превышать более 17,5 часов для работника - инвалида II группы.

Для того, чтобы детально ответить на заданные в обращении вопросы, необходимо ориентироваться на медицинское заключение и индивидуальную программу реабилитации или абилитации (далее – ИПРА).

В силу ч. 2 ст. 11 Федерального закона N 181-ФЗ ИПРА является обязательной для исполнения работодателем. В то же время для инвалида ИПРА имеет рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом (ч. 5 ст. 11 Федерального закона N 181-ФЗ). Если инвалид отказывается от ИПРА, в этом случае работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение (ч. 7 ст. 11 Федерального закона N 181-ФЗ).

В случае если работник самостоятельно предоставил ИПРА работодателю, необходимо внимательно изучить раздел «Рекомендуемые условия труда». Если в ИПРА имеются ограничения на продолжительность работы, работодатель обязан их учитывать.

В обозначенной Вами ситуации работник нуждается в труде, который не связан с подъёмом тяжестей, длительном пребывании в каких-либо положениях и др. Работодатель обязан обеспечить работника таким трудом.

Учитывая то, что у работника меняется продолжительность рабочего времени, а также имеются особенности труда, в котором он нуждается, работодатель может заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором необходимо отразить изменения, с учетом имеющихся у работодателя медицинского заключения и ИПРА работника.

Исходя из вышесказанного, при получении инвалидности (в данном случае II группы), работнику устанавливается сокращенная продолжи-

тельность рабочего времени – 35 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени предполагает, что работник работает меньше, сохраняя уровень заработной платы.

Работа, выполняемая работником за пределами, установленной для него, продолжительности рабочего времени является сверхурочной. Если часть смены выпадает на период с 22:00 до 06:00 – то это работа в ночное время.

Работник с инвалидностью может работать сверхурочно в том случае, если это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (и/ или ИПРА), и он был в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Согласие на выполнение сверхурочной работы должно быть выражено в письменной форме, а сверхурочная работа оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ.

Работник с инвалидностью может работать в ночное время в том случае, если это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (и/ или ИПРА), и он был в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от работы в ночное время. Согласие на выполнение работы в ночное время должно быть выражено в письменной форме, а работа в ночное время оплачивается по правилам ст. 154 ТК РФ.

Если же работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время.

Ситуация 4: В спортивной школе женщина работает сторожем по основной должности + 0,2 рабочим по комплексному обслуживанию зданий. Согласно действующему законодательству Российской Федерации, продолжительность рабочего времени для работников, включая женщин, работающих в сельской местности, регулируется Трудовым кодексом РФ.

Статья 92 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников. Для женщин, работающих в сельской местности, предусмотрено сокращенное рабочее время — не более 36 часов в неделю. Это положение распространяется на всех работниц села независимо от занимаемой ими должности.

Вопрос: Таким образом, мы правильно понимаем, что даже если должность именуется "сторож", женщина, работающая в сельской местности, имеет право на сокращение рабочей недели до 36 часов? Как правильно поступить чтобы не нарушать законодательство?

Ответ: Ст. 263.1 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии для женщин, работающих в сельской местности. В частности, абз. 3 ст. 263.1 ТК РФ предусматривает установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Если в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником (женщиной) не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, то выполняемая им работа сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверх 36 часов) подлежит оплате по правилам, предусмотренным ст. 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

Таким образом, если в трудовом договоре работника не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, то при выплате заработной платы за работу в должности «сторож» работнику выплачивается заработная плата (за 36 часов как за 40) + оплата за 4 часа работы, выполняемой сверхурочно + заработная плата (если работа выполняется по совместительству) или доплата (если работа выполняется по совмещению) за 0,2 ставки работы в должности «рабочий по комплексному обслуживанию зданий».

1.3. Время отдыха работников образования

Ситуация 1: Работник занимал должность заместителя заведующего Отделом образования. Через какое-то время, заведующий Отдела образования был уволен. Администрация района временно возложила исполнение обязанностей заведующего Отделом образования на работника Г. (подтверждается Распоряжением Администрации района).

В декабре работник Г, будучи и.о. заведующего Отдела, утвердил график отпусков. Согласно данному графику и.о. заведующего Отдела ушел в отпуск в январе после новогодних праздников.

В Администрации района с таким положением дел не согласны. Представители юридического отдела Администрации района уверены в

том, что и.о. заведующего Отдела, перед утверждением дат своего отпуска, должен был согласовать его даты с Администрацией района.

Вопрос: Должен ли и.о. заведующего Отдела, перед утверждением дат своего отпуска, согласовать его даты с Администрацией района?

Ответ: Полагаем, что такого согласования не требуется.

Аргументы (обоснование): В соответствии с пунктами 8.1 и 8.2. Положения об Отделе образования «N» района (далее – «Положение») трудовые отношения с работниками Отдела образования данного района (далее – «ОО») регулируются законодательством о труде и о муниципальной службе, а работники аппарата являются муниципальными служащими. Совершенно очевидно, что муниципальными служащими являются заведующий ОО КР и его заместитель.

На основании ст. 42 ФЗ от 06.10.2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» правовое регулирование муниципальной службы, включая требования к должностям муниципальной службы, определение статуса муниципального служащего, условия и порядок прохождения муниципальной службы, осуществляется федеральным законом, а также принимаемыми в соответствии с ним законами субъектов Российской Федерации, уставами муниципальных образований и иными муниципальными правовыми актами. Законом, упоминаемым в указанной статье, является ФЗ от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024) «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – «ФЗ № 25-ФЗ»).

В соответствии со ст. 3 ФЗ N 25-ФЗ на муниципальных служащих распространяется действие *трудового законодательства* с особенностями, предусмотренными данным ФЗ.

Согласно п.1.4. Положения об ОО КР – Отдел образования «N» района обладает правами юридического лица, т.е. для работников ОО выступает в качестве нанимателя (работодателя).

А в соответствии с п. 5.3 Положения Администрация «N» района осуществляет *внешнее руководство* Отделом образования указанного района. В свою очередь, его *непосредственное (внутреннее) управление* осуществляет Заведующий Отделом образования (п. 5.4 Положения). Кроме того, на основании п. 5.5. Положения заведующий Отделом образования осуществляет свои полномочия в качестве представителя нанима-

теля (работодателя), что вытекает из пунктов 5.6 (5.6.1.- 5.6.20 Положения), а также соответствует ст. 2 ФЗ № 25-ФЗ.

Порядок предоставления отпусков муниципальным служащим регулируется ст. 21 ФЗ № 25-ФЗ. В данной статье урегулированы вопросы: продолжительности ежегодного отпуска, а также дополнительных отпусков, расчета размера отпускных и др. Но нет нормы, устанавливающей разработку и утверждение графика отпусков муниципальных служащих по примеру гражданских служащих (см.: п. 9 ст. 46 ФЗ от 27.07.2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»).

Следовательно, утверждение графика отпусков, а также предоставление отпусков работников ОО, включая руководителя, осуществляется по правилам трудового законодательства РФ. Поэтому утверждение графика отпуска в ОО должно осуществляться по нормам ст. 123 ТК РФ. Как известно, он утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

При этом график отпусков обязателен как для работников, так и для работодателя (ч. 2 ст. 123 ТК РФ). Руководитель организации, как и его заместитель (включая временно исполняющего обязанности) является таким же работником, как и все иные (он только представляет нанимателя (работодателя) в рамках регулирования трудовых отношений).

Если обратиться к распоряжению № 59-л от 04.07.2024 г. о временном возложении обязанностей заведующего ОО на работника, который утвердил график в качестве исполняющего обязанности заведующего, в том числе и о дате своего отпуска в январе 2025 г., то по действующему законодательству и присланных в наш адрес других нормативных и правовых актов, – не следует необходимость процедуры согласования даты отпуска и.о. заведующего ОО с Администрацией района. Да и установление подобной процедуры противоречило бы ст. 123 ТК РФ. Поэтому очевидно, что решение этой проблемы не лежит в правовой плоскости, а обусловлено ответственным отношением к своим обязанностям любого руководителя соответствующего уровня и его морально-этическими качествами.

Что касается присланного в наш адрес приказа Минобразования Ростовской области № 417 от 01.06.2020 г., то прописанная в нем процедура согласования кандидатур назначения на соответствующие должности руководителей «N» района в сфере образования, никоим образом не предполагает согласования дат отпусков с такими руководителями, включая заведующего ОО.

Таким образом, никаких оснований для согласования дат начала и окончания ежегодного отпуска работников (включая муниципальных служащих), а также его руководителя (или временно исполняющего его обязанности работника) ОО не имеется.

Ситуация 2: Подскажите пожалуйста: в нашей организации в коллективном договоре прописано 3 (три) дня оплачиваемого отпуска на погребение. У меня умер папа. Но в этот момент я была на больничном. Скажите я могу претендовать на эти дни, написав заявление на имя руководителя? Получается я не воспользовалась этим правом.

Ответ: Согласно ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить *отпуск без сохранения заработной платы* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

При этом оплачиваемый отпуск в связи со смертью близкого родственника нужно предоставить в обязательном порядке на основании письменного заявления, если это предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом или, в частности, отраслевым соглашением, которое действует в Вашей образовательной организации. Это соответствует: ч. 1 ст. 8, ст. 22, ч. 2 ст. 41, ч. 1 и 8 ст. 45 ТК РФ. Обычно в этих документах указывается и перечень близких родственников, в случае смерти которых предоставляется отпуск. Как правило, это супруги, дети, родители.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

В соответствии с п. 6.12. «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы» определено, что:

«Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению *в обязательном порядке*. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления».

К сожалению, присланная ссылка, чтобы ознакомиться в коллективным договором Вашей организации является «нерабочей». Мы самостоятельно нашли коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «N» (но на *2022 – 2024 годы*) (если это Ваша организация). И в этом документе не указаны *условия* предоставления данного отпуска.

Поэтому наше экспертное заключение включает следующий вывод:

1. ТК РФ не определяет срок, в течение которого работник может реализовать свое право на отпуск *без сохранения заработной платы* в случаях, предусмотренных абз. 6 ч. 2 ст. 128 ТК РФ (в том числе в случае смерти близких родственников).

2. Исходя из положений указанной выше ст. 128 ТК РФ право на отпуск *без сохранения заработной платы* по смерти близкого родственника возникает у работника в связи с самим фактом смерти последнего.

3. В судебной практике есть случаи, когда суд признавал законным право работника на данный отпуск через 16 месяцев после события (см., например: Решение Серовского районного суда Свердловской области от 20.09.2024 по делу N 2-60/2024).

4. Поэтому, на наш взгляд, работник может воспользоваться данным отпуском и в случае, если он является *оплачиваемым*. Тем более, что формулировки Отраслевого соглашения и коллективного договора носят для работодателя обязывающий характер.

5. Данный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника.

Таким образом, мы полагаем, что Вы можете воспользоваться своим правом на данный отпуск после того, как событие смерти имело место в период вашей болезни, т.е. позднее события.

В случае отказа работодателя в предоставлении данного отпуска рекомендуем Вам обжаловать отказ работодателя в судебном порядке.

Ситуация 3: В детском саду музыкальный работник работает на 0,25 ставки или на 0,5 ставки. Какой продолжительности отпуск будет у работника?

Ответ: В данном случае речь идет о работниках, работающих на условиях *неполного рабочего времени*. В соответствии с ч. 4 ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени **не влечет** для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Поэтому продолжительность отпусков у данных работников такая же, как и у работников, работающих на полную ставку, т.е. музыкальный руководитель, работающий в группах для детей дошкольного возраста, имеет право на отпуск продолжительностью 42 календарных дня, за исключением музыкального руководителя, работающего с обучающимися дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении, у которого ежегодный отпуск составляет 56 календарных дней (Основание: Постановление Правительства РФ от 3.04.2024 N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Ситуация 4: Деятельность Центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (Далее – «ППМС-Центр») регулируется, прежде всего, статьями 31, 42 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Его основным видом деятельности является оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации. для организаций, осуществляющих обучение, установлена продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска только педагогическим работникам, работающим в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (56 календарных дней). Руководящие работники таких

учреждений имеют право на отпуск 28 календарных дней, что представляется несправедливым.

Вопрос: Насколько целесообразно увеличение продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска директору, его заместителям, начальникам обособленных структурных подразделений центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, который в настоящее время составляет 28 календарных дней? Можно ли профсоюзу выйти с инициативой изменить содержание постановления Правительства РФ № 415 в части увеличения продолжительности ежегодного отпуска для указанных выше работников до 56-ти календарных дней?

Ответ:

1. На основе юридического анализа различий между работой руководителей и педагогических работников ППМС-центров в контексте продолжительности отпуска можно прийти к следующим выводам:

- Законодатель в ст. 23 и ст. 31 ФЗ № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (далее – ФЗ № 273-ФЗ) разграничивает «образовательные организации» и «организации, осуществляющие обучение». К последним можно отнести и ППМС-центры.

- Органы местного самоуправления имеют право на создание центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (ч. 1 ст. 42 ФЗ № 273-ФЗ).

- Кроме того на основании ч. 2 ст. 42 ФЗ № 273-ФЗ, психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь включает в себя:

1) психолого-педагогическое консультирование обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;

2) коррекционно-развивающие и компенсирующие занятия с обучающимися, логопедическую помощь обучающимся;

3) комплекс реабилитационных и других медицинских мероприятий;

4) помощь обучающимся в профориентации, получении профессии и социальной адаптации.

А согласно ч. 4 указанной статьи центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи наряду с помощью, также:

1) оказывает помощь организациям, осуществляющим образовательную деятельность, по вопросам реализации основных общеобразо-

вательных программ, включая адаптированные основные общеобразовательные программы, по вопросам обучения и воспитания обучающихся, в том числе в части:

а) психолого-педагогического сопровождения реализации основных общеобразовательных программ, включая адаптированные основные общеобразовательные программы;

б) методической помощи в разработке и реализации основных общеобразовательных программ, включая адаптированные основные общеобразовательные программы, в разработке и реализации индивидуальных учебных планов;

в) методической помощи в выборе оптимальных форм, методов и средств обучения и воспитания обучающихся;

г) методической помощи в выявлении и устранении потенциальных препятствий к обучению и воспитанию обучающихся;

2) осуществляет мониторинг эффективности, оказываемой организациями, *осуществляющими образовательную деятельность*, психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи детям, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации.

Все это свидетельствует о том, что деятельность образовательных организаций и ППМС-центров имеет существенные отличия.

2. Согласно **ст. 332 ТК РФ** и **постановлению Правительства РФ № 415**, удлинённый отпуск (56 дней) установлен именно для **педагогических работников и руководителей образовательных организаций** в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (см.: Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 (ред. от 11.07.2024)). При этом обращает на себя внимание то обстоятельство, что в постановлении Правительства РФ № 415 указаны именно педагогические работники, в том числе ППМС-центров, которые имеют права на основной удлиненный отпуск (см. раздел IV постановления Правительства РФ № 415). Это вполне логично, т.к. **педагогические работники** непосредственно ведут образовательную, коррекционную и реабилитационную работу с детьми, что требует повышенной психоэмоциональ-

ной нагрузки. В свою очередь, **руководители (директор, заместители, начальники отделов)** выполняют **организационно-управленческие функции**: координация работы центра, кадровые вопросы, финансовое планирование, взаимодействие с госорганами. Их труд, хотя и напряжённый, не связан с ежедневной педагогической практикой.

Отсюда следует вывод: разница в характере деятельности обосновывает дифференциацию в продолжительности отпуска.

3. Следует также констатировать тот факт, что если указанное выше каким-то образом ущемляет права руководителей (заместителей, начальников отделов) региональных ППМС-центров в вопросах продолжительности их отпусков, то в целом отпуск данной категории работников возможно увеличить посредством предоставления дополнительных отпусков в порядке ст. 119 ТК РФ (как для работников с ненормированным режимом рабочего дня). Кроме того, повышенную нагрузку данной категории работников можно «компенсировать» повышением оплаты их труда.

4. Тем самым, сама по себе проблема, поднятая в Вашем обращении, имеет две стороны: *гуманитарную* (возможно, руководители ППМС-центров (другие руководящие работники центров) несут высокую нагрузку ввиду специфики деятельности данных организаций. С другой стороны, - *формально юридическую* (законодатель чётко разделяет категории работников, и изменения требуют системных решений).

5. Право не внесения изменений в постановление № 415 представлено Правительству РФ, а не министерству Просвещения РФ и профсоюзам (в том числе, Профсоюзу образования). Однако такие изменения не могут носить формальный характер, т.к. по ФЗ № 273-ФЗ ППМС-центры не являются образовательными организациями. А их перечень вправе менять исключительно законодатель, а не Правительство РФ. Однако Правительство РФ наделено правом законодательной инициативы (см.: ФКЗ от 06.11.2020 N 4-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»). К сожалению, правом законодательной инициативы в соответствии со ст. 104 Конституции РФ на федеральном уровне профсоюзы не обладают.¹²

¹² Статья 104 Конституции РФ также закрепляет исчерпывающий перечень субъектов, обладающих правом законодательной инициативы на федеральном уровне:

6. Более того, полагаем, что в настоящее время принятие решения об увеличении продолжительности ежегодного отпуска для руководителей (заместителей, начальников отделов) региональных ППМС-центров на уровне РФ нецелесообразно, поскольку их деятельность не связана с педагогической деятельностью, их должности не включены в Номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций. Тем более, что увеличение продолжительности их отпусков возможно посредством предоставления дополнительных отпусков, присоединяемых к основному, что указывалось выше.

Ситуация 5: Педагогический работник, имеющий 20 лет непрерывного педагогического стажа, собирается уйти в длительный отпуск, право на который у него есть согласно статье 335 ТК РФ. Коллективный договор образовательной организации находится в процессе разработки.

Работник подал работодателю заявление, в котором он просит предоставить ему длительный отпуск. Однако в данном заявлении он указал лишь дату, с которой он просит предоставить ему такой отпуск. Дату окончания отпуска он не указывает.

Вопросы и ответы на них:

Вопрос 1: Если педагог пишет заявление на длительный отпуск на один год, имеет ли она право выйти раньше? Если имеет право, как это оформляется?

Ответ на вопрос 1: Согласно ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длитель-

- Президент РФ;
- Совет Федерации Федерального Собрания РФ;
- сенаторы РФ;
- депутаты Государственной Думы;
- Правительство РФ;
- законодательные (представительные) органы субъектов РФ;
- Конституционный Суд РФ (по вопросам своего ведения);
- Верховный Суд РФ (по вопросам своего ведения).
Иные субъекты не обладают правом законодательной инициативы на федеральном уровне.

ный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск). Порядок предоставления такого отпуска определён в действующем на дату вопроса¹³ Приказе Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (далее – Порядок N 644).

Вместе с тем, из пункта 5 Порядка N 644 вытекает, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, которые не предусмотрены Порядком N 644, определяются коллективным договором.

Согласно ст. 27 ТК РФ, коллективный договор является формой социального партнерства. Он не входит в перечень обязательных документов для юридического лица, поэтому возможна ситуация, когда он отсутствует.

Исходя из информации, изложенной в пункте 5 Порядка N 644, не следует, что в случае отсутствия в образовательной организации коллективного договора, педагогическому работнику может быть отказано в предоставлении длительного отпуска. Пунктом 6 Порядка N 644 определено, что длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. В распорядительном акте (приказе) необходимо сделать ссылку на ст. 335 ТК РФ и Порядок N 644, что будет свидетельствовать о том, что работнику предоставляется конкретный вид отпуска.

В законодательстве отсутствуют нормы, прямо указывающие на наличие у работника возможности выйти досрочно из длительного отпуска по своему усмотрению. Однако, как показывает судебная практика, отказ педагогическому работнику в досрочном выходе из длительного от-

¹³ На данный момент порядок предоставления длительного отпуска отражён в Приказе Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. N 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"

пуска, предоставленного в соответствии со ст. 335 ТК РФ, является незаконным. Следовательно, педагогический работник имеет право досрочно выйти из длительного отпуска, предоставленного ему в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

Суд посчитал, что при отсутствии нормы в коллективном договоре, регулирующей досрочный выход на работу из длительного отпуска, к возникшему спору возможно применить по аналогии закона трудовое законодательство, регулирующее сходное правоотношение - отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ), который предоставляется на длительный период, а за работником сохраняется место работы (должность).

В своём решении Суд указал¹⁴:

«То обстоятельство, что работодатель при наличии соответствующей обязанности не урегулировал в локальных нормативных актах порядок досрочного выхода из длительного педагогического отпуска, не лишает работника такого права...Поскольку за женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется место работы (должность), она может в любое время прервать отпуск и вернуться на работу.»

Несмотря на то, что судебный прецедент в Российской Федерации не имеет юридической силы, мы считаем необходимым изучать и учитывать судебную практику в работе, поскольку это позволяет оценивать риски и избегать потенциальных судебных разбирательств с работниками.

Таким образом, в том случае, если педагогический работник находится в длительном отпуске (на основании ст. 355 ТК РФ), и принял решение выйти из отпуска раньше, он имеет на это право. В данном случае руководителю необходимо письменно запросить согласие работника о досрочном выходе из длительного отпуска, а после (при наличии согласия работника) издать приказ о досрочном выходе данного работника из длительного отпуска.

Вопрос 2: Имеет право педагог написать заявление на длительный отпуск не на один год, а на меньший срок, например на один или два месяца?

¹⁴ Решение № 2-7782/2016 2-7782/2016-М-7908/2016 М-7908/2016 от 13 декабря 2016 г. по делу № 2-7782/2016

Ответ на вопрос 2: Согласно ст. 355 ТК РФ, п.5 Порядка N 644, продолжительность длительного отпуска педагогического работника составляет «до одного года». При этом согласно п.6 Порядка N 644, предоставление такого отпуска носит заявительный характер. То есть такой отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления.

Исходя из буквального толкования норм данных нормативных правовых актов, работник вправе самостоятельно определить продолжительность длительного отпуска, указав её в заявлении.

Вопрос 3: Если работник пишет заявление на длительный отпуск с открытой датой, как быть директору в этой ситуации, если она не согласна? Так как директору необходимо принимать на работу на место этого работника другого человека, и знать, на какой срок она предлагает работу новому работнику.».

Ответ на вопрос 3: В п.6 Порядка N 644 указано, что длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. Следовательно, при наличии условий, отражённых в ст. 335 ТК РФ и Порядке N 644, работодатель не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска.

Вместе с этим, считаем, что работодателю необходимо направить письменный запрос работнику, чтобы уточнить продолжительность длительного отпуска. Подобный запрос можно продублировать по всем имеющимся каналам связи. Сделать запрос необходимо, чтобы работодатель имел представление о желаемой продолжительности длительного отпуска.

В том случае, если работник не отвечает на запросы, считаем возможным предоставить ему длительный отпуск максимально допустимой продолжительности – один год, о чем необходимо сообщить работнику по почте (направить заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении).

1.4. Оплата труда работников образования

Вопрос 1: Как должен оплачиваться труд педагога-библиотекаря – 0,5 ставки или 1 ставка? Если:

- основная должность педагог-библиотекарь, по совмещению – учитель, который имеет недельную нагрузку 15 часов
- рабочий день с 8.00 до 15.00
- численность учащихся – 320
- численность классов – 15

Ответ: Оплата труда педагога-библиотекаря должна оплачиваться с учетом выполнения дополнительной работы учителя. Это, как правило, работа на 1-у ставку. Но не все понятно по поводу продолжительности рабочего времени данного работника: сколько дней в неделю она работает: 5 или 6? Если 5, то она работает в неделю 35 часов, т.е. на условиях неполного рабочего времени, т.к. продолжительность рабочего времени в неделю для педагогических работников составляет 36 часов (при условии, что данный работник не относится к категории инвалидов I или II группы (см. ч. 1 ст. 92 ТК РФ), тогда продолжительность работы может быть 35 часов на полную ставку). А если 6, то - 42 (?). В этом случае данный работник работает больше, чем требуется для такой категории работников. Учитываете ли в указанной продолжительности рабочего дня перерыв для отдыха и питания (см.: ст. 108 ТК РФ)?

Поэтому для верного ответа на Ваш вопрос, необходимо корректно задать этот самый вопрос. Иначе: дать Вам грамотную юридическую консультацию не представляется возможным.

Тем не менее, ответы на заданный вопрос можно сформулировать следующим образом:

Специальных ограничений по объему педагогической работы, которая может быть поручена педагогу-библиотекарю в виде совмещения, законодательством РФ не установлено. При этом должности педагог-библиотекарь (как и педагог-психолог, социальный педагог) относятся к числу *должностей педагогических работников* в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденная постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225.

Для всех педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педаго-

гических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ч. 3 ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, а также порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утверждены приказом Минпросвещения РФ от 4 апреля 2025 г. N 269 (далее - Приказ N 269).

Кроме того, как указывалось выше, согласно п. 3 Приказа № 269 для педагога-библиотекаря устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. При этом обязательные часы учебной (преподавательской) работы для педагога-библиотекаря **не предусмотрены**.

Трудовое законодательство позволяет работникам, кроме своей основной работы, выполнять дополнительную оплачиваемую работу.

Так, согласно ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ). Обратите внимание на то, что согласно этой норме, время осуществления такой дополнительной работы **не должно выходить за рамки рабочего времени**, установленного по основной должности (36 часов).

Поэтому, как это вытекает из Вашего вопроса, работник одновременно со своей основной работой (в то же рабочее время) выполняет обязанности по другой должности, имеет место совмещение должностей (если должность, по которой выполняется дополнительная работа, вакантна). Иными словами, в течение 36 часов в неделю данный работник одновременно работает педагогом-библиотекарем и учителем. За выполнение обязанностей учителя он должен получать доплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (см.: ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Оформляется совмещение профессий и должностей либо при заключении трудового договора, либо впоследствии, – посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (в котором устанавливается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты), если условие о совмещении оформлялось после того, как был заключен трудовой договор. На основании соглашения издается приказ в произвольной форме.

Таким образом, в данном случае при режиме работы указанного работника 5 дней в неделю, она работает в условиях неполного рабочего времени, поэтому оплата её труда осуществляется пропорционально отработанному времени (36 часов – полная ставка, 35 часов – менее 1-й ставки) + доплата за совмещение должности учителя).

Однако еще раз обращаем Ваше внимание на то, что ответ на вопрос, который вы прислали в наш адрес, обусловлен теми данными, которые в нем содержатся и не учитывает нюансов, о которых указано выше.

Вопрос 2: В «Российской газете» 05.12.2024 г. в №277 опубликован Закон о повышении заработной платы в бюджетном секторе на 2025: Федеральный закон от 30.11.2024 N 419-ФЗ "О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов". Закон начинает действовать с 1 января 2025 года. Законом предусмотрено повышение оплаты труда в следующих размерах: с 01 января 2025 г. на 13,2 %, с 01 октября 2025 г. на 4,5 %.

Под первый этап повышения с 01 января 2025 года на 13,2 % подпадают следующие категории работников учреждений (пояснительная записка к 419-ФЗ): здравоохранения, социального обеспечения населения, образования, культуры и науки, определенных Повышение на 4,5 % (на планируемый уровень инфляции) произойдет с 01 октября 2025 г. для всех остальных категорий бюджетных учреждений. Это – силовые структуры, судебный сектор, прокуроры. Ссылка идет на ФЗ <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202412010001?index=1>.

Много новостей о том, что с 1 января 2025 повышение учителям заработной платы, но на местах тишина и никто об этом не говорит и не знает. Ответ на мой вопрос в ВК от Министерства образования Ростов-

ской области: «Здравствуйте! Повышение должностных окладов работников бюджетной сферы, в том числе учителей планируется с 1 октября 2025 года на 4,5%.

С 2012 года на территории Ростовской области реализуются мероприятия по повышению средней заработной платы учителей в целях исполнения Указа Президента по доведению ее размера до средней заработной платы по региону. Целевые показатели заработной платы ежегодно достигаются.

В ходе Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 29.02.2024 Президентом Российской Федерации В.В. Путиным поручено Правительству Российской Федерации разработать к 2026 году новую модель оплаты труда работников бюджетной сферы, учитывающую единые подходы к определению заработной платы во всех субъектах Российской Федерации, после разработки которой система оплаты труда работников бюджетной сферы Ростовской области будет приведена в соответствие».

Ответ: Следует иметь в виду, что в самом ФЗ от 30.11.2024 № 419-ФЗ «О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов» (далее – «ФЗ № 419-ФЗ») *об индексации прямо не сказано*. Сведения о корректировке выплат на 13,2% содержатся в Пояснительной записке к проекту ФЗ № 419-ФЗ (см.: Проект Федерального закона № 727320-8 «О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов»). При этом **Пояснительная записка не является нормативным правовым актом и нее может служить основанием для индексации к заработной плате.**

Новый трехлетний федеральный бюджет ожидается с дефицитом. В 2025 г. он прогнозируется на уровне 1,17 трлн руб. (0,5% от ВВП), в 2026 г. - 2,18 трлн руб. (0,9% от ВВП) и в 2027 г. - 2,76 трлн руб. (1,1% от ВВП). Основными источниками финансирования бюджетного дефицита будут госзаимствования. Важнейшими приоритетами бюджета являются выполнение социальных обязательств перед гражданами, а также расходы на оборону, безопасность и технологический суверенитет страны. Необходимые средства также заложены на реализацию нацпроектов и госпрограмм, на исполнение госгарантий, индексацию пособий, компенсационные выплаты по сбережениям граждан и др.

Что касается индексации заработной платы работникам, то сообщаем Вам следующее:

- в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников согласно ст. 130 ТК РФ включаются меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- действующим законодательством **единый** порядок индексации не установлен;

- согласно ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы *в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права*, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

- работодатели бюджетной сферы, в том числе и муниципальные бюджетные учреждения, обязаны проводить индексацию в соответствии с положениями нормативных правовых актов. В частности, как отмечается в Определении Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 года № 913-О-О, – *«... индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности, по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ) и в силу предписаний статей 2, 130 и 134 ТК РФ должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Право органов местного самоуправления самостоятельно определять порядок и размеры оплаты труда работников организаций, финансируемых из местного бюджета, вытекает из их полномочий по управлению муниципальной собственностью. При этом органы местного самоуправления связаны положением Конституции РФ, гарантирующим каждому право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 37, ч. 3), а также требованиями ТК РФ, закрепляю-*

щими как общие правила и государственные гарантии оплаты труда (ст.ст. 130, 132, 133, 134 и 135), так и специальный порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (ст. 144).

Таким образом, организации, финансируемые из бюджета (в том числе муниципального), нормой ст. 134 ТК РФ выделены в отдельную категорию, которая для проведения индексации заработной платы должна руководствоваться только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Право самостоятельной индексации на основании коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта на такие учреждения не распространяется».

Указанное означает, что для повышения размеров заработной платы бюджетникам, в том числе работникам сферы образования, необходимо принятие соответствующего нормативного правового акта, конкретизирующего установление индексации заработной платы в соответствующем размере, поскольку для этой цели средства федерального бюджета распределяются соответствующим образом. Так, это может быть специальный указ Президента РФ, постановление Правительства РФ и др. Например, постановлением Правительства РФ от 20 декабря 2024 г. N 1830 «Об индексации в 2025 году размеров отдельных выплат военнослужащим, сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти, гражданам, уволенным с военной службы (службы), гражданам, проходившим военные сборы, и гражданам, пребывающим (пребывавшим) в добровольческих формированиях» была предусмотрена индексация с применением коэффициента 1,045 исходя из уровня инфляции, установленного ФЗ «О федеральном бюджете на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов».

При этом согласно п. 3 ч. 1 ст. 8 ФЗ от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования относятся обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного

общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам, **включая расходы на оплату труда**, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг), в соответствии с нормативами, определяемыми органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Так, на основании Областного закона Ростовской области от 16 декабря 2022 г. N 795-ЗС «Об областном бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов» на эти цели в 2025 году субвенции бюджетам муниципальных районов и городских округов, например, для г. Шахты предусмотрены в сумме 1 655 709,7 тыс. руб.

В связи с этим, индексация (повышение) заработной платы для работников бюджетной сферы требует принятия соответствующего нормативного правового акта. Вследствие этого, ФЗ № 419, как и все иные законы о бюджетах, не является в данном случае таким нормативным правовым актом. По своей сути такой закон представляет собой основной *финансовый план* аккумуляирования, распределения и использования централизованного государственного денежного фонда определенного территориального уровня в форме нормативного правового акта первичного характера, ежегодно принимаемого соответствующим представительным (законодательным) органом власти посредством особой законотворческой процедуры и обладающего соответствующей юридической силой в иерархии законодательных актов, что отмечается в специальной юридической литературе.¹⁵

Вопрос 3: В 2024 году проведена проверка прокуратуры коллективных договоров образовательных организаций в сфере регулирования вопросов оплаты труда, выявлены нарушения ч.1 ст.236 Трудового кодекса РФ. Вносятся ли изменения в законодательство? Просьба указать необхо-

¹⁵ См., например: Пауль А.Г. О юридической природе закона (решения) о бюджете // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2018; Пешкова Х. Современное состояние бюджетного законодательства России // Финансовая система: экономические и правовые проблемы ее функционирования (в кризисных и посткризисных условиях): материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Саратов, 2 июня 2010 г.). Саратов, 2011. С. 130–132 и др.

димые изменения для внесения в коллективный договор образовательной организации в 2025 году, чтобы не допустить нарушений законодательства.

Ответ: К сожалению, невозможно дать четкий ответ на Ваш вопрос, т.к. неясно о каких изменениях ТК РФ идет речь:

- что касается ч. 1 ст. 236 ТК РФ, то она действует сегодня в редакции ФЗ № 3-ФЗ от 30.01.2024;

- с 01.03.2025 ТК РФ будет действовать в редакции от 28.12.2024 (никаких изменений законодатель в данную статью не включил посредством ФЗ № 541-ФЗ от 28.12.2024).

Какие именно несоответствия действующему законодательству имеются в конкретном коллективном договоре непонятно (?). В связи с этим приводим Вам полный текст действующей редакции ч. 1 ст. 236 ТК РФ:

«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

Разъясняем, что указанная выше норма представляет собой норму прямого действия и наличие или отсутствие её в коллективном договоре не является существенным (обязательным). Дело в том, что она действует

на всей территории РФ и её необязательно указывать в тексте коллективного договора.

В отличие от этого ч. 2 ст. 236 ТК РФ позволяет в рамках коллективного договора увеличить размер компенсации за задержку выплаты заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику. Так, согласно указанной норме: «Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя».

Вопрос 4: Учителям положена доплата до МРОТ. Входит ли в МРОТ или сверх платится доплата, не входящая в круг основных обязанностей. Сейчас МРОТ повысили и у некоторых учителей зарплата ниже МРОТ. Например: Учитель математики, нагрузка 24 часа, ставка з/п 21362,67, доплата за специфику 4272,53, доплата за выслугу лет 4272,53 и доплата, не входящая в круг основных обязанностей 5607,70. Положена ли доплата до МРОТ (22440 рублей на 01.01.2025г) и входит ли в расчет доплаты до МРОТ не входящие в круг обязанностей или считается как сверх МРОТ (как ночные, праздничные и т.д.).

Ответ: Доплаты, если они установлены за работу, которая **выходит за рамки норм труда** (например, вознаграждение за увеличение педагогической нагрузки, доплата, не входящая в круг основных обязанностей, выплата за классное руководство и т.п.), должны начисляться **после** доведения размера месячной заработной платы до минимального размера оплаты труда (**МРОТ**). Все остальные **выплаты**, например, за квалификационную категорию, за деление классов, за реализацию образовательных программ углубленного уровня и другие (в том числе, и за работу с детьми с ОВЗ / в коррекционных группах) включаются в состав МРОТ.

Обоснование (аргументы): В соответствии с ч. 3 ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

В свое время постановлением от 11.04.2019 N 17-П Конституционным Судом РФ был рассмотрен вопрос об учете в составе

заработной платы при ее сравнении с МРОТ доплат: - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - за сверхурочную работу и за работу в ночное время. Впоследствии Конституционный Суд РФ (далее – «КС РФ») распространил указанный подход и на доплату за совмещение профессий (см.: постановление КС РФ от 16.12.2019 N 40-П). Это фактически означает, что речь идет о том, что из состава заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ следует исключать все виды доплат **за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных**. Фактически речь идет о тех выплатах, которые не носят постоянного характера. Например, в Вашем вопросе идет речь о доплате, которая не входит в круг обязанностей конкретного учителя. Она может быть отменена в случае, когда работник будет выполнять исключительно свои обязанности. Следовательно, эта выплата будет начисляться после того, как заработная плата будет доведена до показателя МРОТ.

Это было также подтверждено в постановлении КС РФ N 35-П от 27 июня 2023 г., который отметил:

«Сказанное означает, что повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (...), **не может** включаться в сумму заработной платы работника, размер которой не превышает МРОТ. В противном случае - с учетом широко распространенной в бюджетных организациях практики установления тарифных ставок и окладов (должностных окладов) в размере менее минимального размера оплаты труда и применения так называемых «доплат до МРОТ» - повышенная оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, фактически поглощается такого рода «доплатами», а месячная заработная плата работников, привлеченных к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличается от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях (...). Поглощение же минимальным размером оплаты труда тех выплат, которые специально установлены в целях компенсации работникам отрицательных последствий отклонения условий их работы от нормальных, не согласуется ни с природой минимального размера оплаты труда как конституционной гарантии, ни с целевым назначением указанных выплат и тем самым противоречит Конституции РФ и принципам правового регулирования трудовых отношений. Более того, это ведет к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, привлеченных к работам в условиях, откло-

няющихся от нормальных, и вступает в противоречие с принципами равенства и справедливости, требующими обоснованной дифференциации в отношении субъектов, находящихся в **разном положении**, и предполагающими обязанность государства установить такое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и **не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении**».

Вопрос 5: Работник работает в должности методиста в Муниципальном бюджетном учреждении «N» (МБУ «N»).

Награждена нагрудным знаком отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения». Согласно п.4.9 Положения об оплате труда работников МБУ «N» работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Возможна ли ежемесячная надбавка работнику, имеющего знак отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения» согласно данного Положения?

Ответ: Да, такая надбавка данному работнику полагается.

Аргументы (обоснования): Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы *доплат и надбавок стимулирующего характера* и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, *локальными нормативными актами* в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В МБУ «N» система оплаты труда регулируется *локальным нормативным актом*: Положением об оплате труда работников МБУ «N», утвержденное приказом по учреждению № 18 от 16.12.2021 (далее – «Положение»).

Для ответа на Ваш вопрос был проанализирован п. 4.9. данного Положения. В нем, в частности, имеется норма, согласно которой работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или *ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации* (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Согласно п. 1 Положения О Минпросвещения России, утв. постановлением Правительством РФ от 28.07.2018 N 884 (ред. от 17.10.2024), (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.02.2025), – Министерство просвещения Российской Федерации (Минпросвещения России) является **федеральным органом исполнительной власти**. Более того, знак отличия имеет вид геральдического знака - эмблемы Минпросвещения России, описание и рисунок которой утверждены приказом Минпросвещения России от 07.11.2018г. № 188 «Об учреждении геральдического знака - эмблемы Министерства просвещения Российской Федерации». Фактически это значок, прикрепляемый булавкой (см.: раздел IV Положения о ведомственном знаке отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения»¹⁶).

В свою очередь, в соответствии с пунктом 1 Положения о ведомственном знаке отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения» данный знак отличия является **ведомственной наградой** Министерства просвещения Российской Федерации, которая дает право на присвоение звания «Ветеран труда». Однако это не является основанием того, что лица, награжденные данной ведомственной наградой, не имеют права получать те или иные стимулирующие выплаты в рамках установленных в соответствующих образовательных организациях систем оплаты труда.

Следовательно, все работники МБУ «N», которые награждены *ведомственными наградами* федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, включая знак отличия «Отличник просвещения», имеют право на надбавку по п. 4.9 Положением об оплате труда работников МБУ «N».

¹⁶ См.: Приказ Минпросвещения России от 10.01.2019 N 5 (ред. от 14.06.2022).

Вопрос 6: Может ли директор (заместитель директора) получать выплату за категорию, как предметник, если он совмещает работу директора (заместителя директора) с преподаванием в своем учреждении?

Ответ: Оплата труда директора (заместителя директора) в указанной ситуации, как, впрочем, иных работников школы, – зависит от условий, установленных трудовым договором (соглашением к нему). Она определяется заключенным трудовым договором (соглашением) по взаимному согласию сторон.

Аргументы (обоснование) Согласно ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем *совмещения* профессий (*должностей*). За это работнику устанавливается дополнительная оплата (см.: ч. 1 ст. 60.2 и ч. 1 ст. 151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается *по соглашению сторон* трудового договора *с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы* (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

На практике часто возникает вопрос о возможности включения соответствующих доплат по совмещаемой должности. В Вашем случае это работа по должности учителя. Поэтому следует понимать, что согласно ст. 60.2 ТК РФ работнику выплачиваются *не две заработные платы, а только одна*, в состав которой входит в том числе *доплата за совмещение*. А поскольку это доплата к заработной плате директора (заместителя директора) образовательной организации, то за выполнение обязанностей по совмещаемой должности работнику не могут быть установлены и выплаты, предусмотренные в составе заработной платы по этой должности (ни оклад, ни компенсационные, ни стимулирующие выплаты). Это связано со спецификой совмещения, т.к. при совмещении работник *в рамках установленной продолжительности рабочего времени* по занимаемой должности (директор, заместитель директора) выполняет еще и дополнительную работу (учителя). Это отличает работу в рамках совмещения профессий и должностей от работы *по совместительству*. Во втором случае – это работа по еще одному (как минимум) трудовому договору. И работает такой работник по совместительству за пределами работы по основному трудовому договору. Как указывалось выше, при работе по сов-

местительству заключается еще и трудовой договор по совместительству (см.: ст. 60.1 ТК РФ и Гл. 44 ТК РФ).

Таким образом, компенсационные выплаты (в том числе за присвоенную категорию) по совмещаемой должности *отдельно* начисляются и отражаются в соглашении и приказе *не должны*. При этом при определении размера доплаты в целом *их можно просто в нее включить*, не указывая суть таких доплат (только указать общую сумму).

Следует обратить внимание на то, что отсутствие соглашения между работником и работодателем об определении размера доплаты за совмещение профессий (должностей) является нарушением трудового законодательства со стороны работодателя и влечет административную ответственность по ч. 4. Ст. 5.27 КоАП РФ. А невыплата, как и задержка выплат всех частей заработной платы (в том числе и за совмещение), также является нарушением трудового законодательства и влечет административную ответственность в согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Вопрос 7: Должны ли проводиться доплаты учителю ОБЗР за организацию Зарницы и проведение тренировочных эвакуаций? В тарификации у меня только оплата за 3 учебных часа.

Ответ: К сожалению, Ваш вопрос сформулирован некорректно, в результате чего нет достаточной информации для квалифицированного ответа. Например, Вы не указываете, – какой объем учебной нагрузки выполняете (т.е. работаете на полную ставку или нет). Также к предоставленной информации имеются дополнительные, на которые обратим внимание далее. Поэтому отвечаем Вам исходя из содержания предоставленной информации.

Во-первых, ФЗ от 4 августа 2023 г. № 479-ФЗ с 1 сентября 2024 года вместо учебного предмета «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) введен учебный предмет «**Основы безопасности и защиты Родины**» (ОБЗР). Постановлением Правительства РФ от 11 июля 2024 г. № 940 должность «преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности» переименована в должность «преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины».

Во-вторых, Минпросвещения России письмом от 08 ноября 2024 г. № 08-1535 направило в регионы соответствующие разъяснения (далее –

«Разъяснения»), подготовленные совместно с Общероссийским Профсоюзом образования. Согласно Разъяснениям:

1. За преподавательскую работу по курсу «Основы безопасности и защиты Родины» (далее – «ОБЗР») *сверх 9 часов в неделю* (360 часов в год), а также за преподавательскую работу по другим предметам **преподавателю-организатору** основ безопасности и защиты Родины должна производиться дополнительная оплата в порядке и на условиях, установленных для учителей и преподавателей.

2. При наличии в учебном плане общеобразовательной организации учебной нагрузки, превышающей 9 часов в неделю (360 часов в год), *10-й и последующие часы по предмету ОБЗР* в этой организации **могут** преподаваться также педагогическими работниками с наименованием должности «**учитель**».

3. При объеме преподавательской работы по курсу ОБЗР менее 5 часов в неделю (менее 180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада при продолжительности рабочего времени 18 часов в неделю. Это означает, что должность работника с наименованием «**преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины**» с оплатой труда в размере должностного оклада предусматривается, если в учебном плане образовательной организации объем преподавательской работы на этот учебный предмет установлен в объеме более 5 часов в неделю (более 181 часа в год).

Таким образом, в случае если проведение занятий, о которых Вы указываете, превышает установленную Вам учебную нагрузку, то доплата производится при превышении нормы рабочего времени в неделю для педагогического работника (свыше 36 часов (см.: ст. 333 ТК РФ)).

Кроме того, имеет значение наименование Вашей должности. Так, согласно **Номенклатуры** должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹⁷ (далее – «Номенклатура») есть должность «*Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины*», но нет должности «*Учитель-организатор основ безопасности и защиты Родины*». Как вытекает из Разъяснений, – педагогиче-

¹⁷ Утверждена постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 (ред. от 11.07.2024).

ский работник, занимающий должность «учитель» вправе вести данный предмет, если его объем в образовательной организации превышает 9 часов в неделю (360 часов в год), начиная с 10 часа и далее (т.е. после того, как 9 часов проведет преподаватель ОБЗР), как указывалось выше.

Поэтому непонятно: Вы преподаете данную учебную дисциплину, поскольку её объем превышает 360 часов в год? И работаете помимо преподавателя-организатора ОБЗР? В этом случае Вам производится оплата труда согласно условиям трудового договора с учетом дополнительной работы (с доплатой в соответствии со ст. 151 ТК РФ). Или Вы работаете фактически *Преподавателем-организатором основ безопасности и защиты Родины, но Ваша должность в конкретной образовательной организации называется «учитель ОБЗР»?* Тогда наименование Вашей должности необходимо привести в соответствие с Номенклатурой. Из Вашего вопроса это не ясно.

В любом случае, дополнительная работа любого работника должна оплачиваться с учетом переработанных часов. Это полностью соответствует положением ч. 1 ст. 132 ТК РФ, согласно которой заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Как мы поняли указанная Вами переработка имела единичный характер, поэтому основанием для дополнительной оплаты будет являться табель учета рабочего времени, который в обязательном порядке ведется в любой организации (в бумажном или электронном виде). Там отмечается весь объем выработанного времени каждого работника.

Иными словами, дополнительная оплата Вам полагается, если превышена норма рабочего времени (36 часов в неделю). При этом нужно иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»:

«В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным пла-

ном, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника». Иными словами, учебная нагрузка включается в общий объем рабочего времени педагогического работника.

Ситуация 1: В адрес областной организации Профсоюза поступила обращение о консультации по вопросу оплаты труда. Имеется жалоба работника (музыкального руководителя) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № «N». Работник считает, что ему необходимо учесть имевшие место баллы за «результативность» для сохранения размера заработной платы такого же, как по прежнему месту работы. Также к жалобе прилагается выписка из Положения об оплате труда данного учреждения (нового места работы). По существу изложенных в жалобе фактов можно сделать следующие выводы:

1. Работников детского сада МБОУ № «N» руководство данного детского сада убедило уволиться по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Данные действия руководства незаконны, поскольку увольнение по собственному желанию должно быть вызвано инициативой работников, а не волей (настойчивым воздействием) работодателя. Незаконность увольнения можно было бы обжаловать в суд, однако в данной ситуации сроки для подачи искового заявления уже прошли: согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора по поводу увольнения *в течение одного месяца* со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с

его увольнением сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы. Таким образом, возможность обжалования незаконных действий работодателя работником упущена: увольнение имело место 31.01.2025 г. Поэтому рекомендуем проинформировать членов профсоюза, что проблемы, связанные с конфликтными ситуациями с работодателями, рекомендуется решать до того, как ситуация разрешилась не в пользу работников. В противном случае, – время будет упущено, что имело место в данном случае;

2. Что касается требований восстановить «результативность», то подобного понятия трудовое законодательство не устанавливает. В отношении присланных в наш адрес 2-х страниц текста Положения об оплате труда МБОУ № «N», то при их прочтении никакого упоминания «баллов результативности» также не имеется. Очевидно, в данном тексте речь идет о доплатах и надбавках работников МБОУ № «N» по следующим показателям:

- *За интенсивность и высокие результаты работы.* Данная надбавка устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса. При этом зависимость её от каких-либо баллов не указывается (см.: п. 4.3 Положения). Кроме того, данная надбавка устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников **определяются учреждением.** Как учреждение (МБОУ № «N») это определяет, – сведений и процедуры не имеется. Более того, далее в этом же пункте указано, *что конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.*

- *За качество выполняемых работ (п.4.4. Положения).* Данная надбавка устанавливается работникам, которые не указаны в п. 4.3., т.е. не

устанавливается педагогическим работникам, к которым относится музыкальный руководитель.

Следовательно, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ № «N», по правилам, установленным в данной образовательной организации. По присланным фрагментам Положения об оплате труда сложно сделать вывод о сохранении результатов (показателей) оплаты труда в другой образовательной организации. Но по присланному тексту можно предположить, что это возможно, т.к. как указывалось выше, – *конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы* по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения. С другой стороны, новый работник практически не может при поступлении на работе продемонстрировать результат своей работы у нового работодателя. Поэтому считать требования работника бесспорными не представляется возможным. Поэтому в данной ситуации данный вопрос следует решать непосредственно в данной организации. Например, в дополнительном соглашении к трудовому договору указать, что надбавка за *интенсивность и высокие результаты работы* данному работнику устанавливается с учетом результатов и качества труда у предыдущего работодателя (т.е. МБОУ № «N»). Согласно ст. 57 ТК РФ — это вполне допустимо (см.: ч. 2 и ч. 4 указанной статьи ТК РФ).

P.S. Что касается эмоциональных переживаний работника, то у него имеется право обратиться за возмещением морального вреда. Например, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ч. 1 ст. 237 ТК РФ). В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ч. 2 ст. 237 ТК РФ). Однако в данной ситуации говорить о неправомерных действиях работодателя (МБОУ № «N») весьма проблематично. Поэтому рекомендуем воспользоваться возможностью договориться с работодателем о заключении доп. соглашения к трудовому договору, где были бы

включены условия о сохранении показателя за *интенсивность и высокие результаты работы* по прежнему месту работы.

Вопрос 8: В июне 2025 года я должна была пойти в очередной трудовой отпуск на 11 дней (с 16.06 по 20.06., с 23.06. по 27.06, и 30.06.). Отпускные были мною получены 09.06.2025. Однако с 16.06.2025 я ушла на больничный (т.к. поломала руку. На больничном я была с 16.06 по 28.08.2025 года. С 29.08.20025 я приступила к работе. Решение о переносе отпуска мною не принято (в связи с особенностями производственной ситуации). Заявление о переносе отпуска я не писала.

Я приступила к работе 29.08.2025, однако на сегодняшний день зарплату я не получила (зарплата, аванс). При обращении в бухгалтерию с вопросом почему, мне был дан ответ, что вычитываются отпускные, которые были мною получены. Я понимаю, что двойная оплата должна быть ликвидирована. Но имеет ли право работодатель без моего письменного заявления (о переносе отпуска, перерасчете заработной платы) не уведомив меня делать данные перерасчеты? Прошу разъяснить данную ситуацию.

Ответ: Удержание сумм отпускных из заработной платы не допускается. Перенос ежегодного отпуска не относится к основаниям, при которых допускаются удержания из заработной платы работника. К основаниям, при которых возможно удержание из заработной платы для погашения его задолженности работодателю согласно ч. 2 ст. 137 ТК РФ относятся случаи:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

Если отпуск перенесен из-за совпадения с периодом временной нетрудоспособности, то сумма пособия по временной нетрудоспособности за период болезни выплачивается полностью. И уменьшать отпускные на сумму пособия нельзя. Это обусловлено также ч. 1, 8 ст. 6, ч. 6 ст. 15 ФЗ от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 31.07.2025) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Обращаем Ваше внимание на формулировку ч. 1 ст. 124 ТК РФ, согласно которой ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, **определяемый работодателем с учетом пожеланий работника**. Это означает, что решение о том, чтобы продлить отпуск или перенести его решается работодателем. Пожелания работника в данном случае не является решающими. Иными словами, по общему правилу отпуск *продлевается*. То есть, если для работника желательнее перенести ежегодный отпуск на другие даты, то он договаривается об этом с работодателем. Но если работодателя не устраивает подобный вариант, то отпуск продлевается. Это обусловлено тем, что принятие решения с учетом мнения или пожелания иного субъекта, означает, – решает один субъект (в данном случае работодатель), а мнение другого субъекта должно быть озвучено, но оно не обязательно для другой стороны. Например, аналогичным образом осуществляется принятие решений работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (см. ст. ст. 372-373 ТК РФ).

Как следует из Вашего вопроса, Вы не обращались с вопросом о переносе отпуска, а после болезни приступили к работе. Судя по всему, работодатель в данном случае не возражал. Поэтому теперь необходимо определиться с работодателем о предоставлении Вам оставшейся части отпуска в другое время (при *определяющем* решении работодателя).

К сожалению, каков порядок решения переплаты при получении работником отпускных и болезни в период нахождения в отпуске, законода-

телем не предусмотрен. На практике работнику обычно предлагают добровольно вернуть излишне выплаченную сумму отпускных или оставшаяся часть отпуска будет предоставлена без оплаты в связи с тем, что отпускные за все дни отпуска уже были выплачены.

Вывод: Не допускается удержание из заработной платы (зачет в счет будущей зарплаты) излишне полученных работником отпускных по инициативе работодателя. Если работник обратится к работодателю с заявлением (просьбой) произвести зачет излишне полученной суммы при последующей выплате зарплаты, то никаких препятствий не будет (работодатель «не отнимает» у работника деньги, а выполняет просьбу работника). В вашем случае имеет место нарушение действующего законодательства: возврат сумм отпускных произведен без Вашего согласия, а зарплата не выплачена. В таких обстоятельствах работодатель может быть привлечен к юридической ответственности, как материальной, так и административной.

Вопрос 9: Насколько соответствует законодательству возможность Совета образовательной организации принимать по согласованию локальный нормативный правовой акт – Положение об оплате труда?

Ответ: В первую очередь, обращает на себя внимание тот факт, что Положение об оплате труда работников ГБПОУ Ростовской области «***» принято с грубым нарушением трудового законодательства. Так, согласно обращению работников, Положение об оплате труда работников ГБПОУ «***» принято по согласованию с Советом колледжа (протокол №1 от 02.10.2024 г.). Однако на титульном листе данного документа и в его содержании не отражено участие представительного органа работников с учетом положений ч.5 ст. 135 ТК РФ.

При рассмотрении Положения о Совете колледжа (далее – «Положение») вытекает следующее:

- Согласно п. 1.1. Положения Совет колледжа является постоянно действующим коллегиальным представительным органом самоуправления ГБПОУ «***». В свою очередь, из Положения не вытекает, что в его состав в обязательном входят представители профсоюзной организации, действующей в колледже, что противоречит п. 3 ст. 16 ФЗ «О профессио-

нальных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021).

- Более того, состав Совета колледжа утверждается приказом директора (п.3.1. Положения). Тем самым это означает, что данный орган не является представителем работников, т.к. его состав фактически утверждается работодателем, что противоречит ч.1 ст. 31 ТК РФ (явно имеет место влияние работодателя на формирование данного органа, поскольку на основании указанной статьи представлять интересы всех работников на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган)). И данный представительный орган не требует утверждения его работодателем (его представителем). В ином случае можно поставить под сомнение вопросы участия работников в представлении интересов работников.

- Кроме того в состав Совета колледжа входят представители *обучающихся и их родители*, которые никак не могут принимать решение в вопросах оплаты труда, поскольку не представляют интересы работников. Тем не менее, согласно п. 2.2. Положения в сферу компетенции Совета колледжа входит полномочие по согласованию локальных нормативных актов. Это собственно, не противоречит ч. 6 ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.09.2025). Однако в компетенцию Советов образовательных организаций входят полномочия *обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников* по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы, по инициативе обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и педагогических работников в образовательной организации. Иными словами, подобные органы представляют интересы: обучающихся, их законных представителей и педагогических работников. Однако Положение об оплате труда распространяется на всех работников образовательной организации, а не только педагогических работников. Таким образом, Положение об оплате труда принято в наруше-

нии ч. 5 ст. 135 ТК РФ, т.к. Совет колледжа не является представительным органом работников данной образовательной организации.

Поэтому необходимо выяснить: была ли возможность у работников сформировать на момент утверждения Положения об оплате труда **работников** ГБПОУ Ростовской области «***» представительный орган работников, чтобы выразить свое мотивированное мнение при его принятии? По нашему мнению, в данной ситуации имеются признаки злоупотребления правом со стороны работодателя (привлечение к участию в принятии Положения об оплате труда представителя, не отражающего интересы работников с целью исключить участие действительно представительного органа работников согласно ст. 135 ТК РФ (подмена участника).

Вопрос 10: Поступил вопрос об оплате обязанностей временно отсутствующего работника. В организациях оплата производится в порядке внутреннего совместительства, без освобождения от выполнения основной работы, на основании письменного согласия работника вместо временно отсутствующего или имеющейся вакансии в размере 100% заработной платы. Это положение прописано и в Положении об оплате труда, и в Коллективном договоре. Например, имеется вакансия уборщицы. Уборщица получает заработную плату (1 ставка), согласно тарификации и ежемесячно, согласно заявлению и приказа образовательной организации, 100% заработной платы отсутствующего работника. Правы ли руководители, производя оплату таким образом или нужно платить работникам 50% заработной платы отсутствующего работника?

Ответ: В вопросе имеются определенные неточности или недопонимания сути ситуации, которые требуют следующего разъяснения:

Во-первых, в процессе осуществления работы по *внутреннему совместительству* работник выполняет другую регулярную оплачиваемую работу на **условиях трудового договора в свободное от основной работы время** (см.: ст. 60.1 и ч. 1 ст. 282 ТК РФ). Таким образом с работником заключается **еще один трудовой договор по совместительству**. При этом не имеет значения вакантная это должность (ставка) или речь идет о срочном трудовом договоре, заключенным на период болезни (временного отсутствия) другого работника. Кроме того, согласно ч. 1 ст. 284 ТК

РФ продолжительность рабочего времени при работе по совместительству **не должна превышать четырех часов в день**. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству **не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени** (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. А на основании ч. 1 ст. 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Иными словами, в данном случае необходимо оплачивать труд уборщицы пропорционально отработанному времени (за 20 час. работы в неделю – 50% от тарифной ставки, а за 40 час. в неделю – 100% тарифной ставки). Иначе будет нарушен принцип равной оплаты за труд равной ценности, т.к. она будет получать за работу на полную ставку столько же, сколько за работу на 0,5 ставки. В этом случае также могут возникнуть вопросы у контролирующих органов по поводу нецелесообразного расходования средств фонда оплаты труда организации. Обращаем Ваше внимание и на то, что для оформления работы по внутреннему совместительству недостаточно заявления работника и приказа по организации: нужно заключить с уборщицей еще один трудовой договор (по внутреннему совместительству).

Во-вторых, в данном случае для предотвращения нарушения норм действующего трудового законодательства эту ситуацию следует оформлять путем совмещения профессий и должностей. Так, согласно ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение *в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности)* за дополнительную оплату в соответствии со ст. 151 ТК РФ. А для исполнения обязанностей **временного отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена *дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности)* (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ). Но в этой ситуации работник

имеется (должность (ставка) занята), но по какой-то причине временно отсутствует (болезнь, отпуск и др. причины).

Совмещение оформляется путем заключения **дополнительного соглашения** к трудовому договору. Вопросы оплаты в таком случае решаются соглашением сторон с **учетом содержания и (или) объема дополнительной работы**. Поэтому если уборщица в течение своего рабочего времени (например, при 5-дневной рабочей неделе при норме 40 час. в неделю) выполняет работу за двух уборщиц, то по договоренности сторон ей можно платить 100% тарифной ставки (оклада) по совмещаемой работе. Насколько это целесообразно (если это не так: она работает не за двоих, а решение вызвано сложностью подыскания такого рода работника ввиду малого размера заработной платы), то это решение принимает каждый представитель работодателя (директор) самостоятельно. Но оформить эту ситуацию следует в соответствии с указанными выше нормами ТК РФ и быть уверенным в правильном расходовании бюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

Вывод: Работница, выполняющая работу уборщицы на условиях совмещения профессий и должностей в случае наличия такой же вакантной должности, может получать 100% оклада по совмещаемой работе. Но в этом случае необходимо оформить дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.5. Дисциплинарная ответственность

Вопрос 1: Если по приказу объяснительную пишет только один педагог из присутствующих в списке за недолжное исполнение своих обязанностей, правомерно ли это? Или директор образовательной организации обязан попросить объяснение всех педагогов, нарушивших правила?

Ответ: К сожалению, Ваш вопрос довольно неоднозначен и придется догадываться о чем идет речь. Очевидно, в данном случае работодатель в лице директора школы потребовал письменное объяснение у одного из педагогов за недобросовестное выполнение им своих обязанностей, хотя, как Вы спрашиваете, что соответствует Вашему мнению, – такое поведение касается не только данного педагога. То есть имело место совершение дисциплинарного проступка.

В таком случае разьясняем следующее:

1. Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть *неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей*, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192)

3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель *должен* затребовать от работника *письменное объяснение*. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). Таким образом, работник *не обязан* давать в данном случае письменное объяснение (это его право, а не обязанность). Но непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).

4. В соответствии с ч. 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

5. Кроме того, по общему правилу, имеет значение еще один срок: дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

Таким образом, право наказывать работников в случае совершения ими дисциплинарных проступков – это право работодателя, которым он может воспользоваться, а может и отказаться от него. И для применения

соответствующего дисциплинарного взыскания требуется соблюдение работодателем указанных выше сроков. Более того, в случае совершения дисциплинарных проступков несколькими работниками, на обязывает работодателя наказывать всех без исключения.

Наказывать работника можно только за нарушение тех обязанностей, которые прописаны в *трудовом договоре*, *должностной инструкции* либо в *локальных актах* и при условии, что *его вина доказана*. С перечнем возложенных на него обязанностей работник должен быть ознакомлен под роспись (см.: ст. 21, ч.3 ст. 68, ст. 192 ТК РФ).

Если работник не согласен с применением в отношении него дисциплинарного взыскания он может обжаловать его в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 7 ст. 193 ТК РФ).

Вопрос 2: Воспитатель приходит на работу без ежедневного календарного плана работы. Имеет ли она право работать без ежедневного календарного плана работы? Какие правомерные действия можно применить к воспитателю или другому педагогу в таком случае? Исполняющий обязанности заведующего составила акт о неисполнении 70 обязанностей, в связи с отсутствием ежедневного календарного плана работы, воспитатель отказалась подписывать акт. Также если воспитатель или другой работник отказывается подписывать акт или приказ, как правильно оформить отказ?

Ответ: Необходимость наличия такого плана работы должна быть предусмотрена локальным нормативным актом, должностной инструкцией (с которыми воспитатель письменно должна быть ознакомлена) и (или) трудовым договором. Только тогда к воспитателю могут быть предъявлены претензии о невыполнении или ненадлежащем выполнении его трудовых обязанностей. И как следствие, – возможность применения дисциплинарного взыскания (см.: ст.ст. 192– 193 ТК РФ). Однако это не исключает права работника обжаловать примененное к нему дисциплинарное взыскание в КТС (комиссия о трудовым спорам) или в суд (см.: Глава 60 ТК РФ). Если этого нет, то и возможность вменить в трудовые функции работника обязанности, которые не установлены его трудовым договором (локальным нормативным актом и (или) должностной инструкцией),

весьма проблематична и не соответствует законодательству. Кроме того, как нам представляется, детально запрограммировать весь педагогический процесс невозможно, поскольку разнообразные проявления окружающей жизни (выпадение первого снега, неожиданное появление радуги, вопросы и предложения детей и т.п.) вносят свои коррективы в запланированную деятельность.

Что касается фиксации факта отказа работника подписывать какой-либо акт или приказ, то в данном случае необходимо составить также акт о том, что работник в присутствии «таких-то работников» (указать персонально должности и ФИО) отказался ознакомиться с тем или иным документом. Законодательно установленной формы такого акта нет, поэтому он составляется в произвольной форме.

1.6. Гарантии и компенсации

Вопрос 1: Есть ли компенсация (дополнительная оплата) за работу организатором в аудитории (ОГЭ) в Ростовской области в 2025 году. На какие нормативные документы можно ссылаться? Должен ли быть договор о доп. услугах или приказ, с которым должен ознакомиться учитель?

Ответ: В настоящее время данный вопрос урегулирован в Примерном положении, утвержденном постановлением Администрации г. Ростова н/Д от 01.02.2022 N 77 (ред. от 29.01.2025) «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону» (далее – «Положение»).

В п. 3.8. Положения установлено, что при выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам учреждения устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей. Для педагогических работников доплата может составлять *до 15% от должностного оклада*, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии). Конкретный размер доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, *определяется учреждением самостоятельно*.

но, утверждается локальным актом учреждения в размере, не превышающем максимальный размер доплаты, установленный Положением.

Таким образом, в Ростовской области данный вопрос регулируется указанным нормативным правовым актом. При этом следует иметь в виду:

- в соответствии с ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается *трудовым договором* в соответствии с действующими у данного работодателя *системами оплаты труда*;

- система оплаты труда системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), *доплат и надбавок компенсационного характера*, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, *устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами*.

В связи с этим, для установления Вам указанной доплаты в образовательной организации, где Вы работаете, в соответствующем локальном нормативном акте (например, в Положении об оплате труда) должны быть установлены соответствующие доплаты, не превышающие, установленные Положением. Следует иметь в виду, что Положение не имеет прямого действия (обратите внимание, что оно называется *примерным*, т.е. являющимся **образцом** для принятия внутреннего документа каждой образовательной организации).

Поэтому никакой договор о дополнительных услугах заключать не нужно. Вам должны за такую работу платить на основании соответствующего локального нормативного акта, действующего в вашей образовательной организации. А с данным локальным нормативным актом должны быть ознакомлены под роспись все работники, что полностью соответствует ч. 2 ст. 22 ТК РФ, согласно которой работодатель *обязан* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

По поводу вопроса о приказе: в данном случае издавать приказ необходимо, в нем будут отражены соответствующие суммы компенсации и работники, которым они устанавливаются, а также период (сроки их выплаты). В данном случае приказ будет являться распорядительным документом, фиксирующим конкретизацию данных выплат и «информи-

рующим» соответствующие структуры образовательной организации (в частности, бухгалтерию, кадровую службу). С таким приказом также должны быть ознакомлены работники (под роспись), на которых данный приказ (распоряжение) распространяется.

Вопрос 2: Просим оказать юридическую консультацию по следующему вопросу. В 2025 году три объекта образовательной организации закрыты на капитальный ремонт. По личному заявлению сторожа с момента закрытия зданий находятся в отпуске без сохранения заработной платы. Как они могут пользоваться льготами Профсоюза, если в данный момент они не имеют дохода и, соответственно, отчисления не производятся? Аналогичный вопрос по членам Профсоюза, находящимся на длительных больничных. Идет ли отчисление из пособия по *временной нетрудоспособности*?

Ответ: В первую очередь, обращаем внимание на то, что поставленные в Вашем обращении вопросы не носят юридический характер (по крайней мере, в полном объеме), т.к. ответы на них в целом регулируются положениями Устава и других организационных документов Профессионального союза работников народного образования и науки (далее – Профсоюз образования), которые не являются правовыми нормами.

Поэтому отвечаем на данный вопрос так, как мы поняли из содержания поставленных вопросов:

1. В период отпуска без сохранения заработной платы работнику заработная плата не начисляется и не выплачивается. Более того, причина предоставления данного отпуска работнику не соответствует нормам ч. 1 ст. 128 ТК РФ: *семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам* работнику по его письменному заявлению предоставляется данный отпуск. Иными словами, предоставление такого отпуска бывает вызвана *личными причинами работника*, а не в связи с обстоятельствами, которые препятствуют функционированию работодателя (образовательной организации).

2. Обращаясь к ст. 56 Устава Профсоюза образования следует отметить, что на каждом члене профсоюза лежит обязанность уплачивать профсоюзные взносы (п. 1). При этом членский профсоюзный взнос уплачивается путем безналичного перечисления из заработной платы члена

Профсоюза по его личному заявлению *либо наличными денежными средствами* (п. 4). Это означает, что уплата профсоюзных взносов является уставной обязанностью любого члена профсоюза.

Согласно п. 2 ст. 13 Устава Профсоюза образования (ред. 19.03.2025 г.) (далее – Устав) **исключение** из Профсоюза применяется, помимо других оснований, в случае неуплаты членских профсоюзных взносов *в течение шести месяцев подряд*, если иное не установлено Уставом Профсоюза и Положением об учете членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и членском профсоюзном билете.

Если мы обратимся к упоминаемому в Уставе «Положению об учете членов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и членском профсоюзном билете» (далее – Положение об учете),¹⁸ то в соответствии с п. 3.1.9:

- членство в Профсоюзе *сохраняется* за:
 - работниками, временно прекратившими трудовую деятельность, на период сохранения трудовых отношений (*отпуск по уходу за ребенком, длительный отпуск сроком до одного года*);
 - работниками, уволенными в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации сферы образования на период трудоустройства, но не более 6 месяцев;
 - работниками, прекратившими трудовые отношения с организацией и вновь вставшими на учет в первичную профсоюзную организацию Профсоюза в течение шести месяцев с даты увольнения;
 - работниками, с которыми приостановлены трудовые договоры в соответствии с законодательством Российской Федерации о выполнении гражданами Российской Федерации государственных, общественных обязанностей или призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации;
 - обучающимися, отчисленными из образовательной организации и вновь вставшими на учет в первичную профсоюзную организацию Профсоюза в течение шести месяцев с даты отчисления;

¹⁸ См.: Приложение к постановлению Исполнительного комитета Профсоюза от 29 сентября 2022 года №13-4.

- обучающимися, отчисленными из образовательной организации и вновь зачисленными в данную образовательную организацию в течение шести месяцев с даты отчисления;

- неработающими пенсионерами, сохранившими связь с Профсоюзом и состоящими на учете в первичной профсоюзной организации.

Из этого вытекает следующее: лица, находящиеся длительной время в отпусках без сохранения заработной платы, в данном профсоюзном документе не упоминаются. Однако это не означает, что работники, находящиеся в отпусках без сохранения заработной платы) (так и указанные в п. 3.1.9 Положения об учете), освобождаются от уплаты членских профсоюзных взносов.

3. Что касается Вашего вопроса о том, начисляются ли профсоюзные взносы на денежные средства, являющиеся пособием по временной нетрудоспособности, то наш ответ, – **нет**. При ответе на данный вопрос мы руководствовались еще одним профсоюзным документом, а именно: «Перечень выплат, связанных с трудовой деятельностью работников, и стипендий обучающихся, с которых не уплачиваются членские профсоюзные взносы» (далее – Перечень).¹⁹ В соответствии с данным Перечнем на пособие по временной нетрудоспособности не начисляются профсоюзные взносы (п. 2).

На основании изложенного, следует выводы:

- длительная неуплата профсоюзных членских взносов (свыше 6-ти месяцев) является основанием для исключения из Профсоюза образования. Нахождение в длительном отпуске без сохранения заработной платы или болезнь работника не является исключением из данного правила, поскольку противоречат упомянутым выше профсоюзным документам. Это означает, что и льготы для членов профсоюза для таких работников не могут быть сохранены;

- удерживать из пособия по временной нетрудоспособности членские профсоюзные взносы нельзя, но вносить такие взносы наличными денежными средствами в кассу профсоюза (в размере, установленном для неработающих членов профсоюза возможно. Это станет основанием для сохранения профсоюзного членства.

¹⁹ См.: Приложение № 2 к постановлению Исполнительного комитета Профсоюза от 25 декабря 2020 года № 5-7.

1.7. Квалификация педагогического работника

Ситуация 1: Члены Профсоюза МБОУ «Школа № N» К. (принята на работу 15.03.2023 года) и Я. (принята на работу 28.01.2025 года) были приняты на работу на должность педагога-психолога. Документы об образовании и о квалификации (диплом бакалавра) Донского государственного технического университета были ими получены 28.01.2025 года. Им было отказано в установлении надбавки в размере 25 процентов от должностного оклада как молодым специалистам, в связи с тем, что в дипломах указана программа бакалавриата по направлению 37.03.01 Психология (не педагогическая специальность). Дополнительное образование по педагогическим направлениям не получали.

Вопрос 1: Правомерен ли отказ в установлении надбавки в размере 25 процентов от должностного оклада, как молодым специалистам, в связи с непедagogическим образованием, но занимающим педагогическую должность «педагог-психолог»?

Ответ: Лица, занимающие должности педагога-психолога относятся к *педагогическим работникам*. Это обусловлено тем, что должность педагога-психолога отнесена к должностям педагогических работников (см.: Номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденную Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 (ред. от 11.07.2024), Раздел I, п. 2)).

Судя по указанной в Вашем вопросе информации, мы даем следующее *экспертное заключение*:

Если обратиться к профессиональному стандарту «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»,²⁰ то согласно данному документу в группу занятий «преподаватели в средней школе» / «психологи» установлены следующие возможные наименования должностей:

- психолог;
- педагог-психолог;
- психолог образовательной организации.

²⁰ См.: Приказ Минтруда России от 24.07.2015 N 514н.

Требования к профессиональному образованию и обучению по профессиональному стандарту: высшее образование по профильным направлениям без требований к стажу работы.

Полагаем, что на основе указанных выше положений Профстандарта вполне допустимо лицам, получившим образование в ДГГУ по направлению 37.03.01 Психология, могут быть приняты на работу в качестве педагога-психолога.

Однако, в то же самое время, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (ЕКС) для лиц, занимающих должности педагога-психолога, устанавливаются более жесткие требования к квалификации:

- высшее профессиональное образование **или** среднее профессиональное образование *по направлению подготовки "Педагогика и психология"* без предъявления требований к стажу работы **либо** высшее профессиональное образование **или** среднее профессиональное образование **и** дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы.²¹

Полагаем, что ввиду противоречий между ЕКС и профессиональным стандартом, вполне допустимо принимать на должность педагога-психолога лиц, получивших высшее образование по направлению 37.03.01 Психология.

Возникает закономерный вопрос: если руководство школы считает, что данные учителя не имеют право на надбавку, как молодые специалисты, то почему они с непрофильным образованием приняты на должности педагогов-психологов (?). Означает ли это, что, школа приняла на работу лиц, не имеющих профильного образования? То есть они работают по указанным должностям, относятся к педагогическим работникам, а надбавку получать не вправе (?). Весьма неоднозначная позиция...

Полагаем, что в данной ситуации: **педагоги-психологи (принятые на работу в данном качестве)** имеют право на все льготы и гарантии, установленные для педагогических работников в полной мере. Очевидно, и в их трудовых договорах четко зафиксирована их трудовая функция (за-

²¹ См.: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011).

нимаемая должность). Иного быть не может: в противном случае возникают вопросы к руководству школы (как указывалось выше).

Более того, в ТК РФ установлено, что наименование должности (профессии, специальности) и квалификационные требования к ней должны соответствовать наименованию и требованиям, указанным в квалификационных справочниках **или** в *профессиональных стандартах*, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами должность (профессия, специальность) работника предполагает предоставление льгот (компенсаций) либо наличие ограничений (см.: ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Вопрос 2: В Федеральном законе от 30.12.2020 N 489-ФЗ сказано: «молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Если молодой специалист работал по своему профилю до получения документа об образовании в этом же учреждении, применимо ли к нему «впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией» и не теряет ли он статус молодого специалиста?

Ответ: Понятие «молодой специалист», как правило, характеризует гражданина, имеющего соответствующее образование и принятого на работу *по полученной специальности*, до достижения им определенного возраста (35 лет). Поскольку данный конкретный работник уже работал в данной образовательной организации и параллельно получал высшее образование по направлению «Психология» (вероятно, по иной педагогической должности или по другой) **впервые устраивается в качестве педагога-психолога** в соответствии с полученной квалификацией. Иными словами, **впервые** устраивается на работу по новой должности. Такой вывод делаем на основании информации, изложенной в Вашем вопросе, т.к. если работник без образования работал в качестве педагога-психолога, то непонятно, как это могло быть (...) (речь идет о работнице К.). Однако если

это было так, то формально она не имеет права на надбавку молодого специалиста, т.к. получала профильное образование и **уже работала** педагогом-психологом. Если же она работала по другой должности и получала психологическое образования, а теперь переведена на должность педагога-психолога, то право на надбавку молодого специалиста у нее имеется.

Следовательно, в данной ситуации: до момента достижения возраста, указанного в ФЗ № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», обозначенные в Вашем вопросе учителя, вправе претендовать на искомую надбавку, как молодые специалисты.

Вопрос 1: Просим Вас дать разъяснения по следующему вопросу: педагогический работник школы аттестован на высшую квалификационную категорию по должности «Учитель», работает учителем труда (технологии). По внутреннему совместительству в этом же образовательном учреждении занимает 0,5 ставки по должности «Преподаватель-организатор ОБЗР». Распространяется ли на должность «Преподаватель-организатор ОБЗР» действие высшей квалификационной категории? Распространяется ли на него Приложение №2 Регионального отраслевого соглашения между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, Ростовской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и союзом работодателей Ростовской области на 2023-2026 годы. Является ли в данном случае должность учителя труда (технологии) соответствующей разделам курса ОБЗР? Учитывается ли в данном случае высшая квалификационная категория учителя при начислении заработной платы по должности «Преподаватель-организатор ОБЗР»?

Ответ: В Номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 (ред. от 11.07.2024) предусмотрены разные должности педагогических работников. В частности: *преподаватель-организатор ОБЗР, инструктор по труду и учитель*. При этом федеральным базисным учебным планом (Приказ Минобробразования РФ от 09.03.2004 N 1312 (ред. от 01.02.2012)) предусмотрены такие предметы, как «Технология (Труд)» и «Основы безопасности жизнедеятельности», а функцией учителей является обучение по данным предметам.

Следует иметь в виду, что Министерство просвещения РФ и Профсоюз работников народного образования и науки РФ в письме от 8 ноября 2024 г. № 08-1535/584 дали ответы на самые частые вопросы о регулировании труда преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины (ОБЗР). Разъяснения основываются на изменениях номенклатуры должностей педагогов, которые произошли в июле 2024 года. Ведомства уточнили, что школам надо только заменить наименование предмета в должности преподавателя-организатора — с ОБЖ на ОБЗР. Это будет соответствовать номенклатуре и реальному названию предмета в ООП и законодательстве. Трудовая функция осталась неизменной. Поэтому учебный предмет «Основы безопасности и защиты Родины», преподаваемый в общеобразовательных организациях, не связан только с военной подготовкой обучающихся и его не следует рассматривать как новый учебный предмет. В соответствии с положениями части 3 статьи 1 Федерального закона от 4 августа 2023 г. № 479-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», предусматривающими внесение изменений в часть 6.3 статьи 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», учебный предмет «Основы безопасности и защиты Родины» поименован не в качестве нового учебного предмета, а перечисляется наряду с другими учебными предметами (к примеру, «Русский язык», «Литература», «История», «Обществознание», «География»), относящимися к обязательной части образовательной программы как основного общего образования, так и среднего общего образования. Кроме того, из утвержденных приказом Минпросвещения России от 27 декабря 2023 года № 1028 изменений, которые вносятся в некоторые приказы Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации, касающиеся федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования, следует, что этот учебный предмет является комплексной версией дисциплин «Основы безопасности жизнедеятельности» и «Основы военной подготовки».

Поэтому, чтобы ответить на Ваш вопрос необходимо обратиться к функционалу должностей преподаватель-организатор ОБЗР (ранее – ОБЖ) и инструктор по труду (учитель), определенных Единым квалифи-

кационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011)). Например, и по той, и по другой должности данные педагогические работники *обеспечивают охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса* и т.п. В связи с этим следует рассмотреть конкретные должностные обязанности по каждой из указанных должностей.

Также обращает на себя внимание тот факт что квалификационная категория присваивается по *конкретной должности*. Она подтверждает уровень профессиональной компетентности по специальности, необходимой для работы по определенной должности. Поэтому, чтобы применить условия для сохранения квалификационной категории данного педагога необходимо, чтобы совпадали (даже частично) должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Вывод: Если учитель, преподаватель труда (технологии) высшей квалификационной категории выполняет учебную (преподавательскую) работу, которая совпадает с разделами курса ОБЗР в рамках работы по внутреннему совместительству, то за ним сохраняется установленная ему квалификационная категория по основной должности. А на этот вопрос более конкретно может ответить содержание учебных программ по этим учебным дисциплинам.

Кроме того, информируем Вас о том, что согласно Приложению №3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы: «...в коллективных договорах могут закрепляться положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по другим должностям при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы». Поэтому данную проблему можно решить в рамках коллективного договора данной конкретной образовательной организации.

Вопрос 2: У нас квалификационная категория была установлена раньше до 01.09.2023 г., и соответственно имела «срок годности». В приказе Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 определено: «(...) ква-

лификационные категории, установленные педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, *до вступления в силу настоящего приказа*, сохраняются в течение срока, на который они были установлены».

В марте 2024 года, появляется «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения РФ» с пунктом 5.10.5, который говорит о необходимости закреплять в региональных соглашениях, что раз мы имели на 01.09.2023 «ограниченную» категорию, то и решения аттестационными комиссиями об установлении нам тех же, но уже «бессрочных» категорий должны приниматься на основании только заявлений.

Включен ли такой пункт в нашем регионе? А если не включен, то почему?

Ответ: К сожалению, такой пункт не включен в Региональное отраслевое соглашение на 2023-2026 годы. Вопрос почему не является юридическим и по этому поводу можно сказать, что возможно, что стороны соглашения не договорились по данному вопросу.

Также следует обратить внимание на то, что в упомянутом Вами Отраслевом соглашении в п. 5.10 указано, что необходимость закреплять положение о сохранении квалификационной категории, полученной до 01.09.2023 г., рекомендуется также и в *коллективных договорах* образовательных организаций (!). Поэтому данное положение можно включить в коллективный договор Вашей образовательной организации (порядок внесения изменений и дополнений к коллективный договор установлен ст. 44 ТК РФ).

Более того, в данном случае возможно руководствоваться ч. 6 ст. 48 ТК РФ, согласно которой установлено:

«В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников». Хотя, это не бесспорно, так как пункты 5.10. и 5.10.5 Отраслевого соглашения носят отсылочный характер по отношению к соглашениям более низкого уровня.

1.8. Штатное расписание

Вопрос 1: Возможно ли вносить в штатное расписание образовательной организации должности, которых нет в Квалификационных справочниках?

Ответ: Согласно пункту 7 раздела I Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее – Приказ N 761н), при разработке должностных инструкций по должностям работников, которые относятся к общетраслевым должностям служащих, а также по должностям работников, которые свойственны другим видам экономической деятельности, применяются квалификационные характеристики, предусмотренные для соответствующих должностей служащих с уточнением перечня работ, которые свойственны соответствующей должности в конкретных организационно-педагогических условиях.

Работу в ГБПОУ Ростовской области «***», по нашему мнению, возможно квалифицировать, как работу, выполняемую в организационно-педагогических условиях. Основной задачей ГБПОУ Ростовской области «***», как образовательной организации, является осуществление образовательной деятельности. Это указывает на созданные внутри организации педагогические условия: в организации есть соответствующий педагогический состав, задачей которого является передача знаний обучающимся (основной состав работников). Тем не менее, создание и сохранение педагогических условий невозможно без надлежащей организационной деятельности: оформленных трудовых отношений, проверки реализации программ среднего профессионального образования, составления расписания занятий, начисления заработной платы работникам учреждения и т.д. Таким образом, функционирование образовательной организации невозможно без деятельности управленческих работников и вспомогательного персонала.

Следует иметь в виду, что работодатель вправе ввести в штатное расписание должности, которые не содержатся в квалификационных справочниках (например, те должности, о которых говорится в Вашем заявлении). При этом необходимо учесть, что, если выполняемые работы

связаны с предоставлением компенсаций, льгот либо наличием ограничений, наименования этих должностей должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках. Иначе лица, выполняющие одну и ту же работу, но с разными наименованиями должностей, будут иметь разные правовые последствия в виде приобретения права или, наоборот, его отсутствия.

Аргументы (обоснование). Штатное расписание (форма N Т-3) утверждено Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

С 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, не являются обязательными к применению (Информация Минфина России N ПЗ-10/2012 «О вступлении в силу с 1 января 2013 г. ФЗ от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее — Информация N ПЗ-10/2012)).

В ч. 1 ст. 9 ФЗ от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее — ФЗ N 402-ФЗ) определено, что каждый факт хозяйственной жизни подлежит оформлению первичным учетным документом. При этом руководитель экономического субъекта (организации) определяет (утверждает) состав и форму первичных учетных документов, в частности форму штатного расписания, что прямо следует из ч. 1 ст. 7 и ст. 9 ФЗ N 402-ФЗ, Информации N ПЗ-10/2012.

При этом ч. 2 ст. 9 ФЗ N 402-ФЗ определен обязательный перечень реквизитов первичного учетного документа. В Информации N ПЗ-10/2012 сказано, что законодательством РФ о бухгалтерском учете не установлены какие-либо ограничения на включение в первичные учетные документы дополнительных к обязательным реквизитов.

Кроме того, в ФЗ N 402-ФЗ запрета на использование унифицированных форм нет.

Обратите внимание на то, что в Письме от 14.02.2013 N ПГ/1487-6-1 Роструд высказал аналогичное мнение.

Таким образом, работодатель **самостоятельно и под свою ответственность** издает приказы на формирование штатного расписания, его

изменения (ввод должности, вывод должности), сокращение и другие мероприятия со штатным расписанием.

Следовательно, отвечая на вопрос, можно ли ввести в действующее штатное расписание должности, законодатель однозначно наделил экономического субъекта (организацию) правом включения должностей в действующее штатное расписание.

Более того действующее законодательство **не содержит ограничений** на наименования должностей, вводимых в штатное расписание.

Вместе с тем в ст. 57 ТК РФ указано, что, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Но в данной конкретной ситуации эти должности не предполагают подобных льгот и компенсаций.

Важно также отличать *организационную структуру* организации и *штатное расписание*. Под организационной структурой, как правило, понимают систему, которая определяет иерархические отношения между работниками, структуру управления, полномочия и обязанности работников.

Штатное расписание же применяется для оформления не только ее структуры, но и штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц (см.: разд. 1 Указаний, утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).

Внутренний документ, закрепляющий организационную структуру, не обязательно должен быть в организации. Законодательство РФ такого требования не содержит.

Также обращаем Ваше внимание на то, что согласно п. 7.5 Устава ГБПОУ Ростовской области «***» к компетенции руководителя образова-

тельной организации относится утверждение штатного расписания в данном конкретном учреждении (образовательной организации).

В указанной ситуации, форма выражения поручения (в устном формате), не является надлежаще оформленной. Внесение изменений в штатное расписание (введение новой должности) должно производиться приказом (распоряжением) руководителя.

1.9. Прекращение трудового договора

Ситуация 1: В областную организацию Общероссийского Профсоюза образования обратилась бывшая работница из одной из образовательных организаций города Ростова-на-Дону. Суть обращения: незаконное увольнение по мнению обратившейся по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за прогул без уважительных причин). В качестве обоснований незаконного увольнения обратившейся были представлены копии документов и другие материалы (не являющиеся документами). На основании этого, обратившаяся просит признать её увольнение незаконным и защитить её права.

Ответ: Рассмотренные по существу копии документов и др. материалы полностью подтверждают законность увольнения бывшей работницы образовательной организации. Факты прогула без уважительных причин зафиксированы работодателем в полном соответствии с действующим законодательством. Более того, согласно представленным документам установлено, обратившаяся в областную организацию подала исковое заявление в суд, который наделен полномочиями разрешить данный индивидуальный трудовой спор по существу и вынести решение по существу согласно ст. 391 ТК РФ.

Областной организацией также было разъяснено, что вопросы, связанные с увольнением работников не подведомственны Профсоюзам, так как они в лице своих соответствующих органов не наделены правом рассмотрения трудовых споров (ст. 23 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; ст. 370 ТК РФ). Кроме того, согласно ст. 10 Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – «Устав») членство в Профсоюзе прекращается в случае прекращения трудовых отношений с организацией (п. 4 ст. 10 Устава). Поэтому с момента увольнения лицо не является членом Профсоюза образования РФ. А в соответ-

ствии с п. 6 ст. 10 Устава, – лицо, прекратившее членство в Профсоюзе, теряет право на профсоюзную защиту, пользование общим профсоюзным имуществом, профсоюзными льготами и преимуществами. Сумма уплаченных им членских профсоюзных взносов не возвращается.

Вопрос 1: Могут ли при реорганизации в форме присоединения двух организаций в одну, - сократить должность советника директора и взаимодействию с детскими общественными объединениями по воспитанию, педагога-психолога, если школы находятся на расстоянии более 10 км?

Ответ: Согласно ч. 5 ст. 75 ТК РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения *не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.*

Важно различать реорганизацию в форме *слияния* и *присоединения*. При слиянии – создается новая организация, а при присоединении: к одной организации присоединяется другая (другие) и новая организация не создается.

Юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации *в форме присоединения*, с момента государственной регистрации юридических лиц, создаваемых в результате реорганизации.

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к *исключительной компетенции работодателя*. Однако реализовывать данные полномочия работодатель обязан с соблюдением гарантий, направленных против произвольного увольнения. Это полностью согласуется с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации (см., например: Определения КС РФ № 236-О-О от 24.02.2011 г., № 1690-О от 24.09. 2012 г.). Этот вывод формулируется и в решениях судов общей юрисдикции (см., например: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.05.2024 N 88-9201/2024, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11.03.2024 N 88-5668/2024 и др.).

Таким образом, работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе **самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения**, обеспечивая при этом в соответствии с требованиями ст. 37 Конституции РФ закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников.

Срок и форма уведомления трудовым законодательством не установлены, поэтому проще всего это сделать в форме приказа о реорганизации, ознакомив с ним работников. В последующем этот приказ будет являться основанием для внесения записи в трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности (см.: ч. 2 ст. 22, ч.2 ст. 22.1, ч. 5 ст. 312.1, ч. 5 ст. 312.3 ТК РФ). При этом в любом случае уведомление должно быть направлено таким образом, чтобы у работников была возможность воспользоваться предоставленным им ч. 6 ст. 75 ТК РФ правом на отказ от работы в реорганизованной организации. Если работник отказывается от продолжения работы, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п.6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Поэтому при реорганизации трудовой договор сохраняет свою силу. Если в штатном расписании образованной в результате *слияния* организации должность работника сохранена, оснований для увольнения по сокращению штата не имеется. В этом случае изменяются условия трудового договора, о чем работник не позднее чем за два месяца должен быть извещен в письменной форме. Если он согласен с такими изменениями, трудовые отношения с ним продолжаются.

Поэтому возможность сохранения в штатном расписании должностей советника директора и взаимодействию с детскими общественными объединениями по воспитанию, педагога-психолога вполне реальна и не противоречит действующему трудовому законодательству, тем более, что присоединяемая организация может получить статус структурного подразделения организации, к которой присоединяется. Если же работодатель решит, что наличие таких должностей нецелесообразно, то после завершения процедуры реорганизации необходимо будет провести процедуру сокращения со всеми предусмотренными законом гарантиями (уведомлением за два месяца, предложением вакантных должностей и т.д.).

Вопрос 2: Необходима консультация о порядке действия при сокращении штата (обращается руководитель учреждения).

Ответ: Ваш вопрос носит общий характер, поэтому непонятно: нужен порядок действия работодателя или профсоюзной организации? Поэтому отвечаем подробно об алгоритме предпринимаемых действий работодателя с учетом участия профсоюза пошагово.

1. Принятие работодателем решения о сокращении численности (штата) работников и утверждение *нового штатного расписания (или внесение изменений в действующее)*. Принятие такого решения работодателем не связывается законодателем с определенными сроками, поэтому осуществлять такие действия можно, как угодно, часто.

2. Определение круга работников, которых затронут мероприятия по сокращению численности (штата). Иными словами, необходимо учесть круг лиц, которые **не имеют** преимущественного права на оставление на работе, если работники занимают одинаковые должности (см.: ст. 179 ТК РФ).

3. Издать приказ о сокращении численности или штата. Специальной формы приказа законом не предусмотрено. Главное, отразить в нем причину и дату предстоящего сокращения, а также отметить сокращаемые должности.

4. Письменное уведомление о принятом решении службы занятости и профсоюза. Это соответствует ст. 82 ТК РФ и ч. 4 ст. 53 ФЗ от 12.12.2023 N 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» (не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий). **Внимание:** работодатель сначала оформляет решение о сокращении численности или штата, а затем параллельно уведомляет профсоюз, службу занятости и работников.

5. *Персональное* предупреждение каждого работника, чья штатная единица подлежит сокращению, о предстоящем увольнении и предложении ему другой имеющейся работы (получить его подпись в получении уведомления о предстоящем увольнении). Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работника нужно предупредить персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Если работник отказывается ставить отметку о получении уведомления, необходимо составить соответствующую

щий акт в присутствии не менее чем двух свидетелей – этот документ станет подтверждением факта уведомления работника об увольнении. Важно иметь в виду, что ряд работников, которые не могут подлежать сокращению (по этому вопросу см.: ст. 261 ТК РФ).

6. Учет мотивированного мнения представительного органа работников (профсоюза) в порядке ст. 373 ТК РФ (необходимо выполнить все условия данной статьи). В частности, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ч. 1 ст. 373 ТК РФ). Далее: выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ч. 2 ст. 373 ТК РФ). В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула (ч. 3 ст. 373 ТК РФ). Также следует иметь в виду, что работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность) (ч. 5 ст. 373 ТК РФ).

При этом, если работник *не является членом профсоюза*, то в этом нет необходимости.

7. Оформление увольнения работников в общем порядке, установленном п. 2 ст.81 ТК РФ, с выплатой всех причитающихся сумм. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. В силу этой же нормы предлагать работнику вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В силу ст. 84.1 ТК РФ, ст. 140 ТК РФ работнику, увольняемому по п. 2 ст. 81 ТК РФ, кроме заработной платы за отработанное время, еще не выплаченной ко дню увольнения, и компенсации за все неиспользованные отпуска (если таковые имеются) (см.: ст. 127 ТК РФ), работодатель обязан выплатить:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- средний месячный заработок за период трудоустройства (не свыше установленной законом продолжительности), который может быть заменен единовременной компенсацией;
- дополнительную компенсацию в случае расторжения договора до истечения срока предупреждения об увольнении (если это имело место).

Порядок выплаты выходного пособия, среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации регулируется ст. 178 ТК РФ.

1.10. Охрана здоровья работника

Ситуация 1: В школе работает учитель истории и обществознания Р., которому после перенесенной операции на сердце дали вторую группу инвалидности. Несмотря на рекомендованные ограничения данный работник требует педагогическую нагрузку.

Вопрос: Какую работу директор должен предоставить данному работнику, может ли он при таком заболевании вести уроки и работать с детьми без причинения вреда здоровью?

Ответ: Для дачи консультации были представлены копии: ИПРА инвалида и справка об инвалидности. В ходе ознакомления с данными документами было установлено следующее:

- данному лицу установлена 2 степень ограничения способности к трудовой деятельности (раздел I, п. 21 ИПРА);

- *полностью* восстановление или формирование способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности (раздел I, п. 22.2. ИПРА);

- *частичная нуждаемость* в восстановлении (формировании) способности: заниматься трудовой деятельностью (раздел III ИПРА);

- имеются рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм и дефектами. В частности, нарушение функции нижних конечностей (имеются противопоказания к видам трудовой и профессиональной деятельности, которые при утрате (отсутствии) двигательных функций нижних конечностей могут привести к угрозе жизни и (или) потере здоровья инвалида и (или) людей). А также, – нарушение функции сердечно-сосудистой системы (*имеются противопоказания к видам трудовой и профессиональной деятельности, которые в условиях интенсивной физической нагрузки и эмоционального напряжения, предполагающих высокий риск стрессовых ситуаций, могут привести к угрозе жизни и (или) потере здоровья инвалида и (или) людей*) (раздел III ИПРА);

- инвалиду рекомендованы доступны виды трудовой деятельности в *специально созданных условиях труда*. При этом: в рекомендациях по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида *не нуждается* (раздел III ИПРА).

Лицу, не имеющему медицинского образования, сложно понять по информации в ИПРА инвалида: вправе ли работник продолжать работать педагогом (учителем) (?). Таким образом, у директора образовательной школы вполне обоснованно возникли сомнения по поводу возможности эффективной и безопасной для данного учителя педагогической деятельности.

Если обратиться к ч. 2 ст. 331 ТК РФ, то к педагогической деятельности не допускаются лица имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. В свя-

зи с этим педагогические работники в обязательном порядке подлежат периодическому медосмотру, который проводится *один раз в год* (см.: п. 25 Приложения к Порядку проведения медосмотров работников).²² Сам порядок проведения периодических медосмотров такой же, как, например, порядок проведения медосмотров работников, которым предстоит работа повышенной опасности. В этом случае необходимо выдать работнику направление в лицензированную медицинскую организацию (при этом расходы на медосмотр несет работодатель), беспрепятственно отпустить на медосмотр работника с работы. Кроме того, за ним сохраняется место работы и средний заработок на время медосмотра. Это обусловлено ст. 185, ч. 3 ст. 214, ч. 9 ст. 220 ТК РФ, ч. 5 ст. 24 ФЗ об охране здоровья, п.п. 21, 23, 25 Порядка проведения медосмотров работников. **До** проведения периодического медосмотра работника следует направить на психиатрическое освидетельствование (*если он его не проходил*) (см.: Приказ Минздрава России от 20.05.2022 N 342н).

В заключении о результатах периодического медицинского осмотра указывается: имеются или нет противопоказания к работе конкретного работника. И данное заключение будет основанием допуска или недопуска его к работе учителем. Если у него имеются противопоказания к выполнению педагогической деятельности (временные или постоянные), то в этом случае ему следует предложить другую работу, которую он сможет выполнять с учетом его состояния здоровья (см.: ст. 72.1, 73 ТК РФ). Для этого необходимо получить письменное согласие работника. Так, согласно ч. 1 ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, **с его письменного согласия** работодатель **обязан** перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу *на срок более 4 месяцев* или в *постоянном переводе*, то при его отказе от перевода либо при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 т. 77 ТК РФ (см.: ч. 3 ст. 73 ТК РФ).

²² Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 02.10.2024).

Таким образом, если в ИПРА работника, являющегося инвалидом II группы, а также в заключении после прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования *не будет предусмотрено соответствующих ограничений*, то он может продолжать работать учителем.

II. КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫЕ ОТНОШЕНИЯ (СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО)

Коллективно-договорные отношения – это отношения, регулирование которых производится коллективным договором. Данный правовой акт заключают работники и работодатель в лице их представителей. В России особенности заключения коллективных договоров закреплено в трудовом законодательстве.

Закон закрепляет право заключения коллективного договора в организациях или у индивидуального предпринимателя. В нашем случае – в образовательной организации.

Коллективный договор как правовой акт регулирует социально-трудовые отношения по вопросам, связанным с формой, системой и размером оплаты труда, занятостью, переобучением, продолжительностью рабочего времени и времени отдыха, улучшением условий и охраны труда и иным.

2.1. Формы оплаты труда в коллективном договоре

Ситуация 1: Заместителем прокурора Прокуратуры N-го района г. Ростова-на-Дону Д. 30.09.2025 был принесен протест на несоответствие коллективного договора МБОУ «Школа № N» трудовому законодательству РФ. Суть протеста заключалась в том, что вопреки ст. 131 ТК РФ в коллективном договоре отсутствовало условие о выплате заработной платы работникам Школы в неденежной форме. На этом основании заместитель прокурора Прокуратуры N-го района г. Ростова-на-Дону Д. потребовал: изменить коллективный договор и включить в него условие о выплате работникам Школы заработной платы в неденежной форме с учетом требований ч. 2 ст. 131 ТК РФ.

Вопрос: Насколько законны данные требования?

Ответ: Полагаем, что указанные требования не соответствуют действующему законодательству РФ и нарушают права сторон коллективно-договорного регулирования:

- Согласно ч. 1 ст. 131 ТК РФ приоритетной формой заработной платы является денежная форма в валюте РФ. И только на условиях коллективного договора или трудового договора по письменному заявлению

работника оплата труда *может* производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Это означает, что вопрос о выплате заработной плате в неденежной форме решается сторонами переговорного процесса в ходе коллективных переговоров (или сторонами трудового договора) и не является обязательным. Т.е. закон не предписывает устанавливать неденежную форму оплаты труда в обязательном порядке. Поэтому данное требование также нарушает также ч. 1 ст. 41 право сторон коллективного договора самостоятельно определять структуру и содержание коллективного договора.

- Школа – бюджетное учреждение, являющееся некоммерческой организацией, создаваемой РФ, субъектом РФ или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством РФ полномочий соответственно органов государственной власти (государственных органов), органов публичной власти федеральной территории или органов местного самоуправления в сферах науки, *образования*, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах (п. 1 ст. 9.2 ФЗ от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 28.11.2025) «О некоммерческих организациях»). *Финансовое обеспечение* выполнения государственного (муниципального) задания бюджетным учреждением осуществляется в виде субсидий из бюджетов бюджетной системы РФ (п. 6 ст. 9.2 данного Закона). А согласно п. 18 ст. 2 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 15.10.2025) «Об образовании в Российской Федерации» (далее – «ФЗ № 273-ФЗ»), образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана. В то же самое время: образование - единый целенаправленный процесс *воспитания и обучения*, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека,

удовлетворения его образовательных потребностей и интересов (п. 1 ст. 2 ФЗ № 273-ФЗ).

Следовательно, в Школе не могут быть установлены условия, связанные с возможностью выплаты заработной платы работников в неденежной форме, т.к. финансовые ресурсы, направляемые на выплату заработной платы, представляют собой исключительно денежные средства в валюте РФ. Это полностью соответствует положениям Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 09.12.2025) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – «Постановление № 2»), согласно которому выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной при доказанности определенных юридически значимых обстоятельств. К такому обстоятельству Верховный Суд РФ, в частности, относит то, что выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики) ((подп. в) п. 54 Постановления № 2). Совершенно очевидно, что Школа никак не может быть отнесена к такой категории работодателей.

- Коллективный договор согласно ст. 40 и ст. 9 ТК РФ представляет собой не только правовой акт, но и акт договорного регулирования, который заключается работниками и работодателем в лице их представителей. В связи с этим, требования зам. прокурора Прокуратуры N-го района г. Ростова-на-Дону Д. к работодателю (Школе в лице директора) изменить коллективный договор в одностороннем порядке не соответствуют действующему трудовому законодательству.

Тем не менее, следует отметить, что некоторые специалисты высказывают мнение, что, например, учесть расходы на обучение все же можно, благодаря открытому перечню расходов на оплату труда, предусмотренному в ст.255 НК РФ. Получается, что если такую оплату подвести под «систему оплаты труда», то есть предусмотреть обязанность работодателя по оплате обучения ребенка работника, например, в коллективном или трудовом договоре, то по факту эти расходы можно списать как расходы на оплату труда, выплаченные в неденежной форме. В частности, в письме Минфина РФ от 17.01.2013 №03-03-06/1/15 разъясняется, что

«предусмотренные трудовым и (или) коллективным договором расходы на аренду жилых помещений и на оплату обучения детей работника, производимые организацией соответственно по договорам аренды жилых помещений и по договорам с учебными заведениями, могут быть учтены для целей налогообложения прибыли в размере, не превышающем 20 процентов от суммы заработной платы работника». Однако мы полагаем, что такой подход не соответствует действующему законодательству по следующим причинам:

- во-первых, письма министерств и ведомств (даже федерального уровня) не являются нормативными правовыми актами;

- во-вторых, возникает вопрос: в чем заключается обычность и желательность такой формы оплаты, если работник может оплатить данную услугу, предоставляемую Школой, поле получения заработной платы в денежной форме? И можно ли определить себестоимость данной образовательной услуги? В таком случае – как складывается цена образовательной услуги для своих работников и для других получателей?

Вывод: На основании изложенного, полагаем, что выплата заработной платы в образовательных организациях в неденежной форме не соответствует сути данной формы оплаты труда работников.

Вопрос 1: Прошу дать разъяснение по вопросу выплаты педагогическим работникам, предпенсионного возраста, но не достигшим пенсионного возраста, единовременного материального вознаграждения в размере 2–х окладов заработной платы при увольнении, согласно соответствующего пункта коллективного договора 121 образовательной организации (выдержка прилагается).

Ответ: Прилагаемая выдержка из текста коллективного договора свидетельствует о том, что указанная выплата осуществляется исключительно лицам, которые выходят на пенсию, а не лицам предпенсионного возраста. Лицами предпенсионного возраста являются лица, не достигшие установленного в законе пенсионного возраста, т.е. по общему правилу, до достижения возраста– женщины с 55-ти лет до 60-ти лет и мужчины с 60-ти лет до 65-лет (см.: ч. 1 ст. 8 ФЗ от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 28.11.2025) «О страховых пенсиях»).

Поэтому возможность получения указанной выплаты лицам предпенсионного возраста исключается вообще. Более того, обратите внимание на редакцию данного пункта коллективного договора: выплата указанной суммы возможна только при наличии денежных средств у организации и в пределах средств, предназначенных на оплату труда. Это означает, что даже лицам, выходящим на пенсию, денежная выплата в размере 2-х окладов выплачивается только, если у организации имеются соответствующие финансовые ресурсы. При этом для исключения недобросовестности работодателя, первичная профсоюзная организация в лице выборных представительных органов имеет право на информацию, в том числе поданному вопросу. Это обусловлено положениями ст. 53 ТК РФ и ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция).

Указанное выше означает, что при подготовке коллективного договора необходимо очень тщательно подходить к формулировке соответствующих его пунктов. Особенно, если это касается предоставления каких-либо гарантий работникам образовательной организации

III. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЬЯМ, ИМЕЮЩИМ ДЕТЕЙ

Социальная поддержка представляет собой комплекс мер по сохранению и усилению жизнеспособности гражданина или его семьи, а также оказание содействия в обеспечении их нормальной жизнедеятельности.

В Российской Федерации социальная поддержка семьям, имеющим детей, регулируется федеральным и региональным законодательством. Ряд мер поддержки предпринимается на муниципальном и локальном уровнях.

Социальная поддержка семьям, имеющим детей, может осуществляться в виде денежных пособий, материальных льгот и компенсаций, обеспечением жильем, выдачей одежды, принадлежностей, продуктов питания, оказания моральной и психологической поддержки, в иных формах.

Так на федеральном уровне действует Федеральный закон "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей" от 29.12.2006 N 256-ФЗ (действующая редакция), который закрепляет учет лиц, имеющих право на дополнительные меры государственной поддержки, устанавливает право на получение и распоряжение средствами государственного сертификата на материнский (семейный) капитал.

Весьма широкие меры поддержки материнства, отцовства и детства, социальной поддержки семьям, имеющим детей, содержатся в положениях Семейного кодекса РФ, в трудовом законодательстве, законодательстве об образовании, Указах Президента РФ и Постановления Правительства РФ.

Вопрос 1: Я многодетная мама, старшая дочь учится в колледже. Читала что могу получить 50% возврат от оплаты за учёбу. Это правда? И как его получить?

Ответ: На основании указа Президента РФ от 23.01.2024 N 63 "О мерах социальной поддержки многодетных семей" многодетным семьям в соответствии с законодательством Российской Федерации гарантируются:

а) предоставление государственных пособий и выплат в связи с рождением и воспитанием детей;

- б) предоставление мер поддержки в сфере трудовых отношений;
- в) досрочное назначение женщинам страховой пенсии по старости в связи с рождением и воспитанием трех и более детей;
- г) профессиональное обучение многодетных родителей и получение ими дополнительного профессионального образования в целях обеспечения их качественной занятости;
- д) право на бесплатное посещение музеев, парков культуры и отдыха, выставок на территории Российской Федерации независимо от места жительства в порядке и на условиях, которые определены в субъектах Российской Федерации.²³

Этим же указом Президента РФ рекомендовано высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации, поскольку эти вопросы относятся к полномочиям органов государственной власти субъекта РФ по предметам совместного ведения РФ и её субъектов²⁴:

а) установить следующие меры социальной поддержки многодетных семей:

- бесплатное обеспечение детей в возрасте до 6 лет лекарственными препаратами по рецептам на лекарственные препараты;

- предоставление обучающимся общеобразовательных организаций бесплатного проезда автомобильным транспортом (за исключением такси) в городском и пригородном сообщении, городским наземным электрическим транспортом и метрополитеном;

- предоставление бесплатного питания обучающимся в общеобразовательных и профессиональных образовательных организациях субъектов Российской Федерации;

- обеспечение обучающихся общеобразовательных организаций в соответствии с установленными нормативами одеждой для посещения учебных занятий, а также спортивной формой на весь период обучения;

- прием детей в организации, осуществляющие образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования, в первоочередном порядке;

²³ См.: п. 3 данного Указа.

²⁴ См.: ФЗ от 21.12.2021 N 414-ФЗ (ред. от 13.12.2024) "Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации".

- предоставление льгот по оплате жилья и коммунальных услуг в размере не ниже 30 процентов от установленного размера оплаты;
- содействие в улучшении жилищных условий и предоставлении земельных участков, обеспеченных необходимыми объектами инфраструктуры.

Так, Областным законом Ростовской области от 22.10.2004 N 165-ЗС (ред. от 24.12.2024) "О социальной поддержке детства в Ростовской области" в п. 2 ст. 12 предоставляются:

1) ежемесячная компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг в размере 50 процентов:

а) платы за наем и (или) платы за содержание жилого помещения, включающей в себя плату за услуги, работы по управлению многоквартирным домом, за содержание и текущий ремонт общего имущества в многоквартирном доме. Компенсация рассчитывается исходя из занимаемой общей площади жилых помещений (в коммунальных квартирах - занимаемой жилой площади);

б) взноса на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме. Компенсация рассчитывается исходя из минимального размера взноса на капитальный ремонт на один квадратный метр общей площади жилого помещения в месяц, установленного нормативным правовым актом Правительства Ростовской области, и занимаемой общей площади жилых помещений (в коммунальных квартирах - занимаемой жилой площади) (14,08 рубля на один квадратный метр общей площади помещения в многоквартирном доме);

в) платы за холодную воду, горячую воду, электрическую энергию, потребляемые при использовании и содержании общего имущества в многоквартирном доме, за отведение сточных вод в целях содержания общего имущества в многоквартирном доме;

г) платы за коммунальные услуги. Компенсация рассчитывается исходя из объема потребляемых коммунальных услуг, определенного по показаниям приборов учета. При отсутствии приборов учета компенсация рассчитывается исходя из нормативов потребления коммунальных услуг, утвержденных в установленном законодательством Российской Федерации порядке. При расчете компенсации не учитываются повышающие ко-

эффиценты к нормативам потребления коммунальных услуг, применяемые в случаях, установленных Правительством Российской Федерации;

д) оплаты стоимости твердого топлива, приобретенного в пределах норм, установленных нормативным правовым актом Российской Федерации, - при проживании в домах, не имеющих центрального отопления;

2) ежемесячная денежная выплата на каждого ребенка: детям до 6 лет - для приобретения лекарственных препаратов по рецептам врачей; детям, обучающимся в общеобразовательных организациях или иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (за исключением организаций дополнительного образования), - для обеспечения в соответствии с установленными нормативами одеждой для посещения учебных занятий, а также спортивной формой на весь период обучения, оплаты проезда автомобильным транспортом (за исключением такси) в городском и пригородном сообщении, городским наземным электрическим транспортом.

Размер ежемесячной денежной выплаты ежегодно индексируется исходя из определенного областным законом об областном бюджете уровня инфляции.

Размер ежемесячной денежной выплаты с учетом индексации определяется Правительством Ростовской области. Проиндексированный размер ежемесячной денежной выплаты подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения (с 2025 года – размер пособия на ребенка - 548 рублей; размер ежемесячной денежной выплаты на детей первого - второго года жизни из малоимущих семей - 1086 рублей; размер ежемесячной денежной выплаты на детей из многодетных семей - 1089 рублей)²⁵.

Кроме того, малоимущим многодетным семьям за счет средств областного бюджета однократно предоставляется в собственность автотранспортное средство (микроавтобус). Право на получение автотранспортного средства (микроавтобуса) имеют малоимущие многодетные семьи со среднедушевым доходом, размер которого не превышает величину прожиточного минимума в целом по Ростовской области в расчете на душу населения, проживающие на территории Ростовской области не менее

²⁵ См.: Постановление Правительства РО от 15.12.2011 N 232 (ред. от 13.01.2025).

5 лет и достойно воспитывающие восемь и более детей в возрасте до 18 лет, а в случае обучения достигшего совершеннолетия ребенка по очной форме обучения в образовательной организации (за исключением организации дополнительного образования) - до окончания такого обучения, но не дольше чем до достижения им возраста 23 лет (ст. 12.3 Областного закона N 165-ЗС).

Другие льготы на территории Ростовской области многодетным семьям не предоставляются. Однако для уточнения данного вопроса (на всякий случай) рекомендуем Вам по этому вопросу обратиться в Управление социальной защиты Вашего населенного пункта, поскольку профсоюзная организация может не знать о каких-то дополнительных льготах населению Ростовской области в данной сфере, т.к. данный вопрос не входит в сферу ее полномочий в соответствии с законодательством о профсоюзах.

IV. ПОСОБИЕ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

Законодательство Российской Федерации, регулирующее возникновение права на пособие по временной нетрудоспособности основывается на Конституции Российской Федерации и положениях Федеральных законов: «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в действующей редакции), «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 года N 165-ФЗ (в действующей редакции) и иных федеральных законах.

Пособием по временной нетрудоспособности называется денежная выплата, которая предоставляется для частичной компенсации утраченного трудового дохода в случаях застрахованному лицу. Выплата предоставляется в условиях невозможности выполнения работы или иной деятельности по причине краткосрочного ухудшения здоровья.

Вопрос 1: Имеет ли право на пособие по временной нетрудоспособности (далее – «ВН лицо»), заключившее гражданско-правовой договор?

Ответ: В соответствии с п.1 ч. 1 ст. 2 ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ (в действующей редакции на 01.01.2025 г.) лица, работающие по договорам гражданско-правового характера, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг относятся к лицам подлежащим обязательному социальному страхованию **на случай временной нетрудоспособности** и в связи с материнством.

При этом застрахованные лица, работающие по договорам гражданско-правового характера, имеют право на получение страхового обеспечения при условии, что сумма страховых взносов, начисленная с выплат в их пользу (в том числе в рамках трудовых отношений) за календарный год, предшествующий календарному году, в котором наступил страховой случай, составляет в совокупном размере не менее стоимости соответствующего страхового года (п. 6.1. Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по

беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, утвержденным постановлением Правительства РФ от 11.09.2021 N 1540).

С 01.01.2023 исполнители по договорам гражданско-правового характера имеют право на оплату пособий по ВН и по беременности и родам, если за предыдущий календарный год за них уплачивались страховые взносы на обязательное социальное страхование не менее установленной стоимости страхового года: МРОТ x 2,9 % x 12 (ч. 3 ст. 4.5 ФЗ от 29.12.2006 N 255-ФЗ). Получается, что за 2024 г. это сумма будет составлять: 6 692, 22 руб. Полагаю, что такая сумма перечислена по ГПД твоей родственницей.

Более того, процедура выплаты пособий для граждан, занятых по договору ГПД, *такая же*, как и для работающих по трудовым договорам. **Выплата пособия за первые три дня временной нетрудоспособности работника осуществляется в порядке, установленном для выплаты застрахованным лицам заработной платы.** Какого-либо иного срока выплаты пособия для данной категории лиц законом не предусмотрено.

V. ТУРИСТИЧЕСКИЙ НАЛОГ

Туристический налог – инструмент, введенный Налоговым кодексом РФ, законами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципальных образований, целью которого является развитие инфраструктуры туризма. Он представляет собой обязательный платеж собственников средств размещения (отелей, гостиниц, баз отдыха, апарт-отелей и пр.) от доходов их гостиничного бизнеса или же учреждений.

Вопрос 1: Кто должен оплачивать Туристический налог, если путевки реализуются на основании договора-поручения по доверенности (организация имеет самостоятельное юридическое лицо)?

Ответ: Плательщиками туристического налога являются:

- организации, ИП, самозанятые и другие физлица, предоставляющие места для временного проживания в гостиницах и других средствах размещения, включенных в *специальный реестр* или *указанных на сайте муниципалитета* (города федерального значения) либо *его уполномоченного органа*. Санатории и другие средства размещения, где проживающим оказывают услуги по санаторно-курортному лечению, признаются включенными в реестр. Лица, сдающие в аренду квартиры, апартаменты и другие объекты, *не включенные в реестр, налог не платят* (см.: ст. 418.2 НК РФ).

С января 2025 г. туристический налог введен на территории нашего субъекта РФ. Например, решением № 729 от 22.10.2024 г. Ростовская-на-Дону городская Дума установила на территории города Ростова-на-Дону туристический налог в соответствии с главой 33.1 Налогового кодекса Российской Федерации. Аналогичные решения приняли органы государственной власти Ростовской области.

Размеры ставок следующие:

- 1) в 2025 году - 1 процент;
- 2) в 2026 году - 2 процента;
- 3) в 2027 году - 3 процента;
- 4) в 2028 году - 4 процента;
- 5) начиная с 2029 года - 5 процентов.

Следовательно, уплата налога зависит не от продавца путевок (если он не собственник), а от владельца (на праве собственности) средства размещения.

Если услуги по временному проживанию оказывает доверительный управляющий в средстве размещения, переданном ему в доверительное управление и включенном в реестр классифицированных средств размещения, то платит туристический налог именно он (см.: письмо Минфина России от 24.10.2024 N 03-05-08/103501).

Вместе с тем, возникает вопрос: является ли первичная профсоюзная организация, обратившаяся с данным вопросом, собственником каких-либо мест размещения для предоставления их по путевкам и включена ли эта деятельность в компетенцию Вашей профорганизации?

Вопрос 2: Кто в этом случае будет отчитываться перед налоговым органом (сдавать декларацию)?

Ответ: Сдавать декларацию должен субъект, который владеет на праве собственности или ином законном основании средствами размещения.

Сроки сдачи декларации: за 1 кв. - 25.04.2025, за 2 кв. - 25.07.2025, за 3 кв. - 27.10.2025, за 4 кв. - 26.01.2026. По объектам, расположенным в одном муниципалитете или одном городе федерального значения, но на территориях, подведомственных разным ИФНС, декларацию можно сдавать в одну инспекцию. Для этого за 30 дней до срока сдачи надо подать уведомление в соответствии ст. 418.9 НК РФ.

Декларация подается по месту фактического нахождения объекта, в котором размещаются физлица.

Вопрос 3: Как производится расчет налога, при условии, что в номере проживают 2 и более человек, приобретающих койко-место в номере, а не весь номер?

Ответ: Формула для расчета следующая (см.: п. 1 ст. 418.4, п. 1 ст. 418.7 НК РФ, также см.: письмо ФНС России от 25.12.2024 N СД-4-3/14611@):

$$ТН = НБ \times СН, где:$$

- туристический налог – ТН

- налоговая база – НБ
- ставка налога – СН

Таким образом, рассчитывают налог, умножая ставку *на стоимость проживания*. Минимальный налог - 100 руб. за каждые сутки проживания - начисляют, если налог, рассчитанный в общем порядке, оказался меньше минимального. Санатории всегда начисляют минимальный налог (ст. 418.7 НК РФ).

В соответствии со статьей 418.4 НК РФ налоговой базой по туристическому налогу является стоимость оказываемой услуги по предоставлению мест для временного проживания физических лиц в средстве размещения.

Сумма налога рассчитывается налогоплательщиком как соответствующая налоговой ставке процентная доля налоговой базы **в момент полного расчета с лицом, приобретающим услугу**. Например, если потребитель оплатил услугу в размере 50% в марте (в I квартале), окончательный расчет произошел в июне (в II квартале), а проживал он в гостинице в июле (в III квартале), налог исчисляется во II квартале (См.: п.1. ст. 418.7 НК РФ, письмо Минфина России от 05.11.2024 № 03-05-08/108772, а также информацию ФНС России).

Если налогоплательщиком осуществляется предоставление мест для временного проживания нескольких физических лиц в рамках одной услуги (одного договора на оказание услуг) и договор заключен с одним лицом, то налог исчисляется со стоимости данной услуги вне зависимости от количества лиц, проживающих в номере.

Туристический налог рассчитывается исходя из стоимости услуг. Поэтому при определении минимального налога считается количество суток проживания применительно к услуге. Это означает, что количество суток соответствует периоду, в течение которого исполняется договор. Умножать количество суток проживания *на количество проживающих физлиц не нужно*. Например, если гостиничный номер снят по договору на двух человек на трое суток, количество суток проживания равно 3, а не 6 (2 x 3) (См.: письмо Минфина России от 17.10.2024 № 03-05-08/100577, письмо ФНС России от 25.12.2024 № СД-4-3/14600@). Когда услуги по временному проживанию оказаны за неполные сутки, то платится мини-

мальный налог как за полные сутки (см.: письмо Минфина России от 24.10.2024 N 03-05-08/103501).

Вопрос 4: Кто будет оплачивать Туристический налог, если часть стоимости путевки оплачивается юридическим лицом, а часть - физическим лицом?

Ответ: Плательщик – собственник средства размещения (или иной владелец на законном основании). В данном случае следует отличать курортный сбор и туристический налог: курортный сбор платили гости за пользование курортной инфраструктурой, а туристический налог предполагает, что плательщиками становятся средства размещения.

То есть вместо платы туристов, налог будут платить те, кто предоставляет средство размещения. *Налог включается в стоимость услуг размещения.*

Вопрос 5: Необходимо ли выделять в документе на оплату сумму туристического налога и как это отражать в чеке ККТ?

Ответ: По этому поводу ФНС России отметила²⁶:

- если в договоре об оказании услуг по временному проживанию иные сопутствующие услуги не выделены из цены, то базу рассчитывают исходя из общей цены услуг с учетом сопутствующих;

- при простое номера (места в номере) нет объекта обложения. Поэтому с платы за простой при позднем отказе от бронирования, опоздании или не заезде потребителя налог (минимальный налог) не исчисляются;

- если муниципалитет установил ставку 0%, то сумму налога определяется в размере минимального.

²⁶ См.: письма ФНС России от 14.02.2025 № ЕА-4-3/1490@; 14.02.2025 № ЕА-4-3/1489@; 14.02.2025 № ЕА-4-3/1451@.

VI. ПРИСВОЕНИЕ ЗВАНИЯ «ВETERАН ТРУДА»

Ветеран труда - это почётное звание, появившееся впервые в Российской Федерации (ранее - государственная награда Советского Союза) при вступлении в законную силу Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ «О ветеранах», которым отмечают работников за добросовестный многолетний труд.

Уровни:

- федеральный, который присваивается по единому №5-ФЗ «О ветеранах» и предполагает льготы, предоставляемые на всей территории Российской Федерации.

- региональный, требования к присвоению звания устанавливает субъект РФ самостоятельно. Гарантии лицам с таким статусом действуют исключительно в пределах и на территории конкретного региона. Например - звание «Ветеран труда Ростовской области» (введено с 01.10.2027г.);

- корпоративный, требования к присвоению звания устанавливают отдельные организации, учреждения или предприятия. Гарантии лицам с таким статусом действуют в пределах компании, а на государственные или региональные льготы не позволяют претендовать.

Вопрос: В 2011 году я получила почетную грамоту министерства образования Российской Федерации, которая на тот момент гарантировала мне получение статуса ветерана труда при выходе на пенсию. В 2016 году произошли изменения в законодательстве. Предполагаемый срок моего выхода на пенсию 2026 год. Имею ли я право на получение статуса «ветеран труда»? В 2022 году я обращалась (устно) в отделение соц. защиты N-кого района г. Ростова-на-Дону, мне было отказано, сославшись на законодательство 2016 года.

Ответ: К сожалению, при указанных данных присвоение звания «ветеран труда» не представляется возможным.

Аргументы (обоснования): В настоящее время действует ФЗ Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ (ред. от 27.10.2025) "О ветеранах" (далее – «ФЗ №5-ФЗ»). Согласно п. 1 ст. 7 указанного закона получить зва-

ние ветерана труда по нормам данного закона могут только 2-е категории граждан. А именно:

- лица, начавшие трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны и имеющие трудовой (страховой) стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин;
- награжденные орденами или медалями СССР или РФ, либо удостоенные почетных званий СССР или РФ, либо награжденные почетными грамотами Президента РФ или удостоенные благодарности Президента РФ, либо награжденные *ведомственными знаками отличия за заслуги в труде (службе) и продолжительную работу (службу) не менее 15 лет в соответствующей сфере деятельности (отрасли экономики) и имеющие трудовой (страховой) стаж, учитываемый для назначения пенсии, не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин или необходимую выслугу лет.*

В сфере образования право на присвоение звания ветерана труда дает, в частности, **знак отличия Минпросвещения России "Отличник просвещения"** (п. 1 Приложения № 5 Приказ Минпросвещения России от 10.01.2019 N 5 (ред. от 14.06.2022)), нагрудный знак "Ветеран" Минобрнауки России (п.1 Приложения N 2 к Приказу Минобрнауки России от 13.08.2021 N 748), а также Почетная грамота Рособрнадзора (п.2 Приказа Рособрнадзора от 20.11.2019 N 1578).

Кроме того, в п. 4 ст. 7 ФЗ № 5-ФЗ установлено, что порядок и условия присвоения звания "Ветеран труда" определяются законами и иными нормативными правовыми актами *субъектов Российской Федерации*. Такой закон существует и в нашем субъекте РФ. Так, в РО действует Областной закон Ростовской области от 18.09.2006 N 541-ЗС (ред. от 29.11.2023) "О порядке и условиях присвоения звания "Ветеран труда" в Ростовской области" (принят ЗС РО 08.09.2006).

Согласно п. 1 ст. 2 указанного закона:

Звание "Ветеран труда" присваивается:

- 1) лицам, награжденным орденами или медалями СССР или Российской Федерации, либо удостоенным почетных званий СССР или Российской Федерации, либо награжденным почетными грамотами Президента Российской Федерации или удостоенным благодарности Президента Российской Федерации, *либо награжденным ведомственными знаками*

отличия за заслуги в труде (службе) и продолжительную работу (службу) не менее 15 лет в соответствующей сфере деятельности (отрасли экономики) и имеющим трудовой (страховой) стаж, учитываемый для назначения пенсии, не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин или выслугу лет, необходимую для назначения пенсии за выслугу лет в календарном исчислении;

2) лицам, начавшим трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны и имеющим трудовой (страховой) стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.

При этом следует также иметь в виду, что в Ростовской области также действует Областной закон Ростовской области от 20.09.2007 N 763-ЗС (ред. от 03.10.2025) "О ветеранах труда Ростовской области" (принят ЗС РО 18.09.2007). В соответствии со ст. 3 данного закона звание "Ветеран труда Ростовской области" присваивается лицам, награжденным Почетной грамотой Администрации Ростовской области, Почетной грамотой Губернатора Ростовской области, званием "Почетный гражданин Ростовской области", орденом "За заслуги перед Ростовской областью", орденом Атамана Платова, медалью ордена "За заслуги перед Ростовской областью", медалью "За доблестный труд на благо Донского края", медалью Алексея Береста, знаком Губернатора Ростовской области "За ратную службу", знаком Губернатора Ростовской области "Во благо семьи и общества", знаком Губернатора Ростовской области "За милосердие и благотворительность", знаком Губернатора Ростовской области "За безупречную службу", знаком Губернатора Ростовской области "Во славу донского спорта", почетным званием "Трудовая династия Дона", Почетной грамотой Законодательного Собрания Ростовской области, памятным знаком "За развитие парламентаризма" или иными званиями, учреждаемыми Правительством Ростовской области, и имеющим трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин, при условии осуществления ими трудовой деятельности на территории Ростовской области в течение не менее 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин. В трудовой стаж, необходимый для присвоения звания "Ветеран труда Ростовской области", включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые включаются (засчитываются) в страховой стаж для установления страхо-

вых пенсий в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях".

Таким образом, при отсутствии наград, предусмотренных действующим законодательством получить искомое звание пока невозможно. В случае, если от школы, где Вы работаете, будет направлено представление в Минпросвещения РФ о присвоении ей **знака отличия Минпросвещения России «Отличник просвещения»**, то при положительном решении министерства и предоставленной ведомственной награды, будут все шансы получить искомое звание **«Ветеран труда»**.

VII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Пенсионное обеспечение представляет собой систему гарантированных всем гражданам Российской Федерации мер, которые направлены на обеспечение их материальной поддержки в старости при достижении пенсионного возраста, а также в случае потери трудоспособности или в связи с потерей кормильца.

В Российской Федерации действует система обязательного пенсионного страхования, которая основана на страховых взносах, которые работодатели уплачивают за каждого работника.

Уровни пенсионного обеспечения в Российской Федерации:

- обязательное пенсионное страхование;
- государственное пенсионное обеспечение;
- негосударственное пенсионное обеспечение.

Назначает и выплачивает страховые, государственные пенсии и накопительные пенсии Социальный фонд России, а за назначение негосударственной пенсии отвечают негосударственные пенсионные фонды, входящие в систему негосударственного пенсионного страхования.

Педагогические работники в России имеют право на назначение досрочной пенсии, которая предоставляется ранее общеустановленного пенсионного возраста при наличии специального стажа, полученного в связи с осуществлением педагогической деятельности.

Вопрос 1: Воспитатель детского сада Р. обратилась с пенсионным вопросом. Продолжительность страхового стажа -35 лет. Она обращалась в отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Ростовской области с данным вопросом. Однако, пришло решение об отказе в назначении пенсии ввиду отсутствия необходимого стажа, так как ведомственные дошкольные учреждения не вошли в стаж педагогической деятельности. К более детальному рассмотрению вопроса прикладываем копию трудовой книжки, решение об отказе в назначении пенсии. Возможно ли положительное решение в назначении пенсии воспитателю детского сада в данном случае? (Приложение: трудовая книжка, отказ о назначении пенсии).

Ответ: Согласно действующему ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории РФ, при условии, что за эти периоды начислялись или уплачивались страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – «СФР») (см.: ч. 1 ст. 11 ФЗ № 400-ФЗ). Поэтому записи в трудовой книжке данной работницы для СФР не принимаются во внимание *за исключением периода до момента регистрации гражданина в качестве застрахованного лица* в соответствии с ФЗ от 1 апреля 1996 года N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования". Судя по сведениям, вытекающим из ответа СФР, данные страхового стажа указанной работницы исчислялись по данным персонифицированного учета (по данным лицевого счета), с 01.04.2003 г. Поэтому данные трудовой книжки были включены в страховой стаж до этой даты, т.е. с 16.09.1987 по 31.12.2002 г.

По указанным в справке СФР данным в педагогический стаж не включена работа на условиях неполного рабочего времени (0,5 ставки). Так, согласно п. 6 постановления Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781 (далее – «постановление № 781») работа в **должности учителя начальных классов общеобразовательных учреждений**, указанных в п. 1.1. раздела "Наименование учреждений" списка, **учителя** расположенных в сельской местности общеобразовательных школ всех наименований (за исключением вечерних (сменных) и открытых (сменных) общеобразовательных школ) включается в стаж работы *независимо от объема выполняемой учебной нагрузки*. Это означает, что **педагогическая работа по иным должностям к таковым не относится**. Тем самым педагогическая работа на условиях неполного рабочего времени данного воспитателя детского сада не была включена в педагогический стаж, дающий право на досрочную пенсию по старости.

Кстати, это подтверждается позицией Конституционного Суда РФ (далее – «КС РФ»), который указал по этому поводу следующее:

«Установление для указанной категории лиц льготных условий приобретения права на страховую пенсию по старости направлено главным образом на защиту от риска утраты профессиональной трудоспособ-

ности ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста. Поэтому право на досрочное пенсионное обеспечение связывается **не с любой работой в учреждениях для детей**, а лишь с такой, выполнение которой сопряжено с повышенными психофизиологическими нагрузками, обусловленными спецификой и характером труда, влияющими на утрату профессиональной трудоспособности, при этом учитываются и различия в характере работы лиц, работающих на одних и тех же должностях, но в разных условиях, в том числе выполняющих норму рабочего времени, установленную за ставку заработной платы, или работающих на соответствующих должностях на условиях неполного рабочего времени. (...) в специальный стаж засчитываются те периоды работы, в которые выполнялась (суммарно по основному и другим местам работы) **норма рабочего времени** (педагогической или учебной нагрузки), **установленная за ставку заработной платы** (должностной оклад) (...)).²⁷

Что касается ведомственных образовательных учреждений, то КС РФ ²⁸ по этому вопросу признал не соответствующими Конституции РФ положения Закона № 173-ФЗ, согласно которым периоды осуществления педагогической деятельности в учреждениях, не являющихся государственными и муниципальными, не включались в соответствующий стаж для начисления трудовой пенсии. В связи с этим в Закон № 173-ФЗ были внесены соответствующие изменения, и в настоящее время в педагогический стаж, необходимый для досрочного назначения трудовой пенсии по старости, **засчитываются все периоды работы в детских учреждениях, как государственных, так и негосударственных**. В педагогический стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, засчитывается работа в том случае, если наименование должности и учреждения, где трудился педагог, совпадает с наименованием должности и учреждения в Списке, утвержденном Постановлением 781. В Списке указаны «детский сад» и «ясли-сад». Поэтому, по нашему мнению, не включать данные периоды в педагогический стаж, если работа осуществлялась на *условиях полного рабочего времени*, представляется необоснованным.

²⁷ См.: Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 30 мая 2024 г. N 1371-О.

²⁸ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 6 декабря 2001 г. N 310-О; Постановление Конституционного суда РФ от 03.06.2004 №11-П.

Кроме того, по справке СФР не включены периода нахождения воспитателя в отпуске без сохранения заработной платы. Это верно, т.к. в данный период не перечислялись соответствующие страховые взносы в указанный внебюджетный фонд РФ.

При нашем расчете также получается, что педагогический стаж воспитателя дает ей право на получение досрочной пенсии по старости в соответствии с п. 19 ч. 1 ст. 30 ФЗ № 400-ФЗ «О страховых пенсиях». Однако обращаем Ваше внимание на то, что данная консультация является нашим экспертным мнением и решить этот вопрос по существу может только **суд**, решение которого будет обязательным для СФР.

Также следует иметь в виду тот факт, что по действующему пенсионному законодательству, право на досрочную пенсию и реализация данного права (право на ее получение) законодателем **разграничены во времени**. Так, необходимо учитывать, что согласно Приложения 7 к ФЗ № 400-ФЗ *имеет значение возраст пенсионера при наличии 25-летнего педагогического стажа*. С 2023 года он составляет 60 лет (см.: Приложение 7 к данному закону).

Однако на 18.01.2025 г. воспитатель еще не достигла еще возраста, дающего право на получение данной пенсии. Поэтому на наш взгляд, при таких условиях воспитатель не сможет реализовать свое право **на получение** досрочной пенсии даже при наличии права на нее.

Ситуация 1: Член Профсоюза не смогла оформить выход на пенсию в связи с тем, что стаж для досрочного назначения страховой пенсии по старости (далее - педагогический стаж), дающий право на досрочное пенсионное обеспечение, в соответствии с п.19 ч 1 ст.30 Федерального закона «О страховых пенсиях» № 400 ФЗ от 28.12.2013г. 25 лет 0 месяцев 0 дней выработан членом Профсоюза по состоянию на 13.01.2024г.

Вопрос: Правомерен ли данный отказ?

Ответ: Решение об отказе в установлении досрочной страховой пенсии (далее – решение) по старости является законным. Учитывая информацию, отраженную в решении, необходимые периоды работы (25 лет 11 месяцев 18 дней) члена Профсоюза были включены в так называемый «педагогический стаж» (п. 19 ч.1 ст. 30 Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях").

Здесь важно обратить внимание на тот факт, что ОСФР по Ростовской области отказал в назначении досрочной страховой пенсии по старости из-за особенностей Приложения 7 к Федеральному закону "О страховых пенсиях", согласно которому сроки назначения страховой пенсии по старости зависят от года возникновения права на страховую пенсию по старости. В том случае, если право на страховую пенсию по старости возникло в 2024 году, то страховая пенсия по старости назначается не ранее чем через 60 месяцев со дня возникновения права на страховую пенсию по старости.

Учитывая то, что педагогический стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение, был выработан членом Профсоюза 13.01.2024 г., страховая пенсия по старости должна быть назначена 12.01.2029 г. Рекомендуем обратиться в ОСФР по Ростовской области повторно в указанную дату.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Социально-трудовые права работников образования в Российской Федерации включают: трудовые права, академические права и свободы, социальные гарантии.

Прежде всего, они закреплены Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и «Трудовым кодексом Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ, а также нашли свое отражение в подзаконных актах, законах субъектов РФ, актах социального партнерства и локальных актах образовательных организаций.

Российским законодательством предусмотрены различные способы защиты социально-трудовых прав работников сферы образования. Среди них: самозащита, защита через профсоюзные органы, обращение в территориальные органы Государственной инспекции труда и судебная защита.

Авторы убеждены в деятельной помощи трудящимся через профессиональные союзы, являющиеся добровольными общественными объединениями, создаваемыми для защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Именно профсоюзные правовые службы и инспекции уполномочены посещать любые организации и учреждения, на которых трудятся работники сферы образования с целью выявления и/или недопущения нарушений социально-трудовых прав.

Находясь в условиях иерархии и многообразия правовых норм, регулирующих социально-трудовые права работников образования, профсоюзные кадры и актив, регулярно сталкиваются с проблемными ситуациями и вопросами, поступающими от работников образования и науки – членов Общероссийского Профсоюза образования и оперативно стараются провести юридические консультации.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вышеславова Т.Ф., Лукинова С.А. Сравнительно-правовой анализ трудо-правового статуса преподавателя высшей школы // Гуманитарные и юридические исследования. 2024. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelno-pravovoy-analiz-trudo-pravovogo-statusa-prepodavatelya-vysshey-shkoly> (дата обращения: 13.01.2026).
2. Буянова М.О. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект: монография. – М.: Юрайт, 2023. – 139 с. – ISBN 978-5-534-12673-0.
3. Дивеева Н.И., Кузьменко А.В., Суязов В.В. Оптимизация отчетности педагогов школ: текущие проблемы и варианты решений // Ежегодник трудового права. 2024. №14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-otchetnosti-pedagogov-shkol-tekuschie-problemy-i-varianty-resheniy> (дата обращения: 23.01.2026).
4. Еремина С.Н. Проблемные вопросы неравенства в сфере действия норм трудового права // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. – 2021. – Т. 8, № 2. – С. 71-76.
5. Заржицкая Л.С. Особенности правового регулирования отпусков педагогических работников // Общество и государство. 2024. №3 (47). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-otpuskov-pedagogicheskikh-rabotnikov> (дата обращения: 25.01.2026).
6. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект : монография / под редакцией М. О. Буяновой. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0.
7. Зверева Т.В. Введение туристического налога в Российской Федерации: проблемы и перспективы // Вестник ТГЭУ. 2025. №1 (113). С. 15-27.
8. Зубова А.О. Правовое регулирование трудовых отношений : учебное пособие / А. О. Зубова. – Самара : Самарский университет, 2022. – 64 с. – ISBN 978-5-7883-1742-7. – EDN MAQYXC.
9. Калинина Е.О. Оплата труда и социальные гарантии педагогических работников // Вестник науки. 2025. №6 (87). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/oplata-truda-i-sotsialnye-garantii-pedagogicheskikh-rabotnikov> (дата обращения: 30.01.2026).

10. Кузнецова Н.С. Проблемы правового регулирования исполнения обязанностей педагогического работника // Закон и право. 2024. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-pravovogo-regulirovaniya-ispolneniya-obyazannostey-pedagogicheskogo-rabotnika> (дата обращения: 14.01.2026).

11. Мильшин Ю.Н. О совершенствовании пенсионной системы в Российской Федерации // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2024. С. 419-427.

12. Ногайлиева Ф.К., Филиппова М.В. Оплата труда учителей в России: постановка проблемы // Ежегодник трудового права. 2024. №14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/oplata-truda-uchiteley-v-rossii-postanovka-problemy> (дата обращения: 15.01.2026).

13. Сланов О.Т., Дзодзиков З.У., Хугаева Р.Г., Бекоева Т.А. Ценностные основы в правовом статусе педагога: позиции Конституционного суда Российской Федерации // Административное и муниципальное право. 2025. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-osnovy-v-pravovom-statuse-pedagoga-pozitsii-konstitutsionnogo-suda-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 09.01.2026).

14. Сурина П.Д. Право педагога на охрану достоинства личности в период трудовой деятельности // Вопросы российской юстиции. 2023. №26. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravo-pedagoga-na-ohranu-dostoinstva-lichnosti-v-period-trudovoy-deyatelnosti> (дата обращения: 22.01.2026).

15. Тенетко А.А., Подкидышев С.К. Проблема социально-правового статуса учителя в Российской Федерации // Аграрное и земельное право. 2024. №12 (240). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-sotsialno-pravovogo-statusa-uchitelya-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 01.02.2026).

16. Трудовое право: Учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженикова, А.В. Буянова. - М.: Прометей, 2022. - 570 с.

17. Трудовое право: учебник для вузов / под редакцией В.Л. Гейхмана. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 414 с.

18. Трудовое право / С.Н. Еремина, Е.А. Степанова, Д.Р. Акопов [и др.]. - М.: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2023. - 331 с.

19. Трудовое право : учебник для вузов / под общей редакцией Р.А. Курбанова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2025. - 328 с.

20. Трудовое право России/ под редакцией А.М. Куренного/ - 5-е изд., испр. и доп.-М.: Проспект, 2025. – 720 с.

21. Уржинский К.К., Уржинская Е.В. Правовые аспекты поддержки семьи в социально-трудовых отношениях // Вестник СГЮА. 2025. №1 (162). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovye-aspekty-podderzhki-semi-v-sotsialno-trudovyh-otnosheniyah> (дата обращения: 01.02.2026).

22. Фионова Л.Р., Ладанова О.Ю., Кучигина С.К. Коллективный договор: история создания, содержание, структура // Вестник ВНИИДАД. 2024. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kollektivnyy-dogovor-istoriya-sozdaniya-soderzhanie-struktura> (дата обращения: 13.01.2026).

23. Шереметьева А.К., Калачева Т.Л., Махарадзе Н.С. Правовые риски в сфере охраны труда // Право и государство: теория и практика. 2024. №2 (230). С. 328-330.

Учебное издание

Гайворонский Владимир Геннадьевич,

Ерёмина Светлана Николаевна,

Старцева Валерия Дмитриевна

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ"
(В ПОМОЩЬ ПРОФСОЮЗНЫМ КАДРАМ "И АКТИВУ)**

Подписано в печать 11.02.2026 г.
Бумага офсетная. Формат 60×84 1/16.
Усл. печ. лист. 7,76. Уч.-изд. л. 6,56.
Тираж 250 экз. Заказ № 5322.

Отпечатано в типографии ИП Гончаренко А.Б.