

ВОПРОС- ОТВЕТ

Вопрос: Могут ли женщины, имеющие малолетних детей, пользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском в удобное для них время?

Ответ: В соответствии с частью 4 статьи 123 Трудового кодекса РФ отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

В настоящее время продолжает действовать постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981г. № 235 в редакции от 13.01.1989г. «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей». Абзацем третьим подпункта «б» пункта 3 указанного постановления установлено первоочередное право женщины, имеющей двух и более детей в возрасте до 12 лет, на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

В соответствии с частью второй статьи 423 Трудового кодекса РФ постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов. Таким образом, в графике отпусков дата предоставления отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, должна указываться на основании их письменного заявления.

Вопрос: В организацию устраивается работник на условиях внешнего совместительства. Обязан ли он представить трудовую книжку? Как внести в неё запись о работе по совместительству?

Ответ: Перечень документов, которые необходимо предъявить при приеме на работу по совместительству, определен ст. 283 Трудового кодекса. Трудовая книжка в нем не значится. Более того, запись о работе по совместительству в трудовой в принципе может не производиться. Она делается только по желанию самого работника. Но даже если таковое у него имеется, внесение записи не является обязанностью работодателя по месту работы по совместительству. Согласно ст. 66 Трудового кодекса сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку работника по месту его основной работы. К работодателю, у которого работник трудится по совместительству, он разве что может обратиться с просьбой выдать документ, подтверждающий данный факт. Это может быть копия приказа о приеме на работу либо просто справка, в которой должны быть указаны реквизиты данного приказа.

Вопрос: Меня директор не пускает в ежегодный отпуск для декретницы, так как это не положено. Прав ли руководитель?

Ответ:

В соответствии с Письмом от 18 марта 2008 года N 659-6-0т Федеральной Службы по труду и занятости, сообщаем следующее.

По общему правилу право на использование отпуска за

первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Вместе с тем для отдельных категорий работников Трудовым кодексом (ст.122) предусмотрено исключение из общего правила.

Так, до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него. В данном случае дату ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск работница определяет самостоятельно. Как правило, в таких случаях ежегодный отпуск перерастает в отпуск по беременности и родам.

Указанное право закреплено также в статье 260 Трудового кодекса, в которой говорится, что перед отпуском по беременности и родам женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Таким образом, для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в данном случае женщина должна подать заявление, приложив к нему соответствующий документ, подтверждающий беременность, а работодатель обязан такой отпуск предоставить.

Вопрос: У нас в учреждении установлено две даты выплаты заработной платы 1 и 15 числа каждого месяца. Я хотела бы получать заработную плату один раз в месяц, о чём написала заявление на имя работодателя, однако мне было отказано. Прошу разъяснить мои права.

Ответ:

В соответствии с ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Указанная норма является обязательной для исполнения работодателем и её исполнение не зависит от воли работника.

Вопрос: Как производятся выплаты по больничному листу в праздники?

Ответ: Выплаты по больничному в праздничные дни проводятся так же, как и за обычные.

Лист временной недееспособности или больничный лист получают после обращения к врачу (он должен быть сертифицирован Фондом социального страхования) на тот период, который необходим для полного излечения от заболевания или травм. Больничный лист вручается на бланке утвержденного образца и заполняется в соответствии с правилами. На бланке обязательно присутствуют запасные меры защиты, призванные исключить любую возможность получения поддельного

больничного листа: уникальный номер бланка, водяные знаки, микротекст, штрих-код.

Больничный лист может также выдаваться:

в связи с беременностью и родами;

при необходимости ухода за болеющим родственником или ребенком.

Тем не менее, больничный лист в праздничные дни имеет такую же "силу", как и в рабочие.

Например, если больничный лист из-за полученной травмы включает период майских праздников, он все равно является действительным, как и в обычные дни.

Сразу же после закрытия работником больничного, бухгалтерия предприятия начисляет выплаты за пропущенные в связи с нетрудоспособностью дни. Оплату проводят из расчета среднемесячной зарплаты и при учете страхового стажа конкретного работника. Страховым стажем считается непрерывный период работы, на протяжении которого производились выплаты в Фонд социального страхования. Человек может менять место работы, при этом стаж останется непрерывным. Он не зависит от места работы. Исходя из этого, пособие оплачивается в следующих размерах от заработной платы:

если выработка менее 5 лет, то размер выплаты будет составлять шестьдесят процентов;

если выработка от 5 до 8 лет – выплата составит восемьдесят процентов;

если же трудовой стаж составляет более 8 лет – сто процентов.

Если стаж страхования менее полугода, выплаты по больничному проводят в соответствии с минимальным размером оплаты труда, которая установлена для данной профессии в конкретном регионе.

Каждый день, который был проведен на больничном, непременно оплачивается, даже если это праздничный день.

Вопрос: Как поступить с работником, принятым на работу на условиях подменной работы, если раньше срока выходит основной работник?

Ответ: В соответствии со ст. 59 ТК РФ в Срочном трудовом договоре должны быть прописаны основания для заключения трудового договора. Работодатель должен взять работника на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на следующем. В соответствии с [абз. 4 ч. 2 ст. 57](#) ТК РФ в срочном трудовом договоре должны быть перечислены обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения на определенный срок. Однако если такие обстоятельства в действительности имели место, но в договоре отсутствовало указание на них, то это не может являться основанием для признания срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок.

Вопрос: Правомерно ли увольнение в связи с истечением срока трудового договора ([п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#)), если он заключался неоднократно для выполнения постоянной работы?

Ответ: Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Если установлен факт многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, трудовой договор может быть признан заключенным на неопределенный срок ([п. 14](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

В то же время анализ постановления апелляционной инстанции показывает, что нижестоящий суд вынес решение в пользу работодателя, ссылаясь на то, что срочные трудовые договоры были заключены на основе добровольного согласия сторон.

Вопрос: Как оплачивается работа педагога на условиях неполного рабочего времени?

Ответ: В соответствии с трудовым законодательством продолжительность рабочего времени педагогического работника составляет 36 часов в неделю, соответственно 35 часов на условиях неполного рабочего времени. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Вопрос: Как определить нормы для уборки помещений при приеме на работу уборщицы ?

Ответ:

Конкретные нормы обслуживания для уборщиков помещений в настоящее время законодательством не установлены. Ранее норма убираемой площади была предусмотрена в отраслевых документах. В частности, в образовательных учреждениях должность уборщика служебных помещений была установлена из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на школу (п. 14 Типовых штатов, утвержденных приказом Минпроса СССР от 31 декабря 1986 г. № 264). В настоящее время данный документ признан недействующим (приказ Минобрнауки России от 9 июня 2008 г. № 177). Поскольку новые нормативы не утверждены, то на практике организации продолжают придерживаться прежних норм в качестве ориентира, то есть 500 квадратных метров убираемой площади на полную ставку. Кроме того, организация вправе самостоятельно установить нормы для уборки с учетом мнения профсоюзного органа.

Расчет нормы обслуживания произведен укрупненно, для каждого отдельного МОУ на его основе разрабатывается своя кратность уборки отдельных помещений и перечень конкретных работ по уборке служебных помещений, закрепляемые в локальных актах учреждения и должностных инструкциях работников.

Вопрос:

- В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Ответ:

Это не означает, что администрация учреждения обязана выплачивать денежную компенсацию за неиспользованную часть отпуска работнику по его заявлению, но при наличии финансовых возможностей в учреждении администрация может удовлетворить заявление работника о компенсации ему части неиспользованного отпуска, в том числе и за прошлое время. То есть следует иметь в виду, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

Что касается компенсации за неиспользованные отпуска за прошлое время, то, учитывая, что статьей 126 Трудового кодекса РФ таких ограничений не установлено, она может быть выплачена и за весь прошлый период при наличии финансовых средств у учреждения. При этом замене денежной компенсацией подлежит только та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней. Статья 126 Трудового кодекса РФ четко предусматривает, что при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое

количество дней из этой части. Особо отметим, что при увольнении работнику в соответствии с ч. 1 ст. 127 Трудового кодекса РФ выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. А статья 126 Трудового кодекса РФ запрещает замену денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Вопрос:

- Оплачивается ли работа во время отпуска?

Ответ:

- В соответствии со ст.125 Трудового кодекса РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При отзыве из отпуска должен быть произведен перерасчет заработной платы. За те дни, которые сотрудник отработал вместо отпуска, ему начисляется заработная плата. Отпускные за неиспользованные дни отпуска по договоренности с работодателем вносятся работником в кассу или оформляются как аванс под будущую зарплату.

Вопрос:

- Я работаю в МОУ ДОД «Дом детского творчества» заместителем директора по учебно-воспитательной работе, по совместительству веду кружковую работу с недельной нагрузкой 6 часов. Входит ли время работы в должности зам. директора по УВР в стаж для начисления льготной пенсии?

Ответ:

- Право на досрочную педагогическую пенсию установлено статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

При этом Правительством РФ (постановление от 29.10.2002 г. №781) на основании закона утверждены:

- Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей (далее - Список).

- Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей (далее - Правила).

В Списке названы должность заместителя директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом (п. 2 «Наименование должностей»), и учреждение дополнительного образования детей «Дом детского творчества» (п. 2 «Наименование учреждений»).

Однако Правилами установлены некоторые условия, при наличии которых вопрос о пенсии заместителю директора по учебно-воспитательной работе решается положительно. Так, подпунктом «в» пункта 8 Правил установлено, что работа в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего) учреждений, указанных в пунктах 1.8, 1.12 и 2 раздела «Наименование учреждений» Списка, засчитывается за период до 1 ноября 1999 года. К тому же пункт 12 Правил предусматривает, что работа в должностях, указанных в пункте 2 раздела «Наименование должностей» Списка, в учреждениях, указанных в пункте 2 раздела «Наименование учреждений» Списка, за периоды начиная с 1 января 2001 г. засчитывается в стаж работы при наличии одновременно следующих условий:

- на 1 января 2001 г. у лица имеется стаж работы в должностях в учреждениях, указанных в Списке, продолжительностью не менее 16 лет 8 месяцев;
- у лица имеется факт работы (независимо от ее продолжительности) в период с 1 ноября 1999 г. по 31 декабря 2000 г. в должностях в учреждениях, указанных в пункте 2 раздела «Наименование должностей» и в пункте 2 раздела «Наименование учреждений» Списка.

Таким образом, работа в должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе в МОУ ДОД «Дом детского творчества» в период с 2004 года в вашем случае, к сожалению, не засчитывается в стаж для досрочной педагогической пенсии. Такое положение не раз пытались оспорить в Конституционном суде РФ. Так, очередное определение

Конституционного суда РФ по сложившейся ситуации датируется 15 июля 2010 г. (№1014-О-О). В частности, Конституционный суд РФ, отказав истице в рассмотрении жалобы на неконституционность вышеуказанных пунктов Правил, пояснил следующее. Правительство РФ, действуя в пределах предоставленного ему полномочия, Постановлением от 29 октября 2002 года №781, утвердило названные Список и Правила, которые конкретизируют применительно к пенсионному обеспечению не раскрытые в указанном Федеральном законе понятия «педагогическая деятельность» и «учреждения для детей», обеспечивая тем самым реализацию права граждан на досрочное пенсионное обеспечение.

Возложение законодателем на Правительство Российской Федерации полномочия по определению того, какого рода профессиональная деятельность может быть отнесена к педагогической и сопряжена ли она с повышенными психофизиологическими нагрузками, предполагает, что в основе соответствующей дифференциации должны лежать объективные критерии оценки характера труда и функциональных обязанностей по той или иной должности. Аналогичным образом реализовывалось и право работников образования на пенсию за выслугу лет по ранее действовавшему законодательству (статьи 80 и 83 Закона Российской Федерации от 20 ноября 1990 года №3210-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации»). В соответствии с пунктом 2 Постановления Совета Министров РСФСР от 6 сентября 1991 года №463 «Об утверждении Списка профессий и должностей работников

образования, педагогическая деятельность которых в школах и других учреждениях для детей дает право на пенсию за выслугу лет» в стаж, дающий право на пенсию за выслугу лет работникам образования, засчитывались все виды педагогической деятельности в учреждениях (организациях) и должностях, предусмотренных названным Списком, который в разделе «Наименование учреждений» содержал указание на внешкольные учреждения, к которым, в частности, относились дома пионеров и школьников, в разделе «Наименование должностей» - указание на заместителя директора (заведующего).

С 1 ноября 1999 года вступило в силу постановление Правительства РФ от 22 сентября 1999 года №1067 «Об утверждении Списка должностей, работа в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, и Правил исчисления сроков выслуги для назначения пенсии за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей», согласно пункту 3 которого в выслугу, дающую право на указанную пенсию, засчитывались периоды работы до 1 ноября 1999 года в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Совета Министров РСФСР от 6 сентября 1991 года №463, а периоды работы после этой даты - в соответствии с утвержденными новым Списком и Правилами, в пункте 2 которых было оговорено, что работа в качестве директоров (начальников, заведующих), заместителей директоров (начальников, заведующих) ряда учреждений для детей, включая учреждения дополнительного образования детей, в

числе которых - дома пионеров и школьников, центры детского творчества, в выслугу лет не засчитывается. В подпункте «в» пункта 8 Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 года №781, фактически воспроизведены нормы постановления Правительства РФ от 22 сентября 1999 года №1067. С принятием постановления Правительства РФ от 22 сентября 1999 года №1067 работникам, занимавшим названные должности, стало известно, что их работа после 1 ноября 1999 года не включается в стаж, дающий право на назначение пенсии на льготных условиях. Основанное на формально определенных критериях, имеющих объективную природу, изменение оценки профессиональной деятельности руководителей (заместителей руководителей) учреждения дополнительного образования детей применительно к льготному пенсионному обеспечению, как и сохранение за ними права на включение в специальный стаж времени работы в этих должностях за период, когда законодательством предусматривался их зачет в выслугу лет, не нарушает конституционные требования и согласуется с правовой позицией Конституционного суда РФ, согласно которой допустимое внесение изменений в действующее правовое регулирование, оказывающее неблагоприятное воздействие на правовое положение граждан, должно сопровождаться соблюдением принципа поддержания доверия граждан к закону и действиям государства, который предполагает сохранение разумной стабильности правового регулирования и недопустимость внесения произвольных изменений в действующую систему норм, а также в случае

необходимости - предоставление гражданам возможности в течение некоторого переходного периода адаптироваться к вносимым изменениям (постановление от 24 мая 2001 года №8-П, определения от 20 октября 2005 года №392-О, от 25 января 2007 года №18-О, от 19 июня 2007 года №476-О-О, от 25 февраля 2010 года №301-О-О). Что касается кружковой работы, то время работы в должности педагога дополнительного образования в учреждениях дополнительного образования детей должно включаться в стаж работы на общих основаниях: до 1 сентября 2000 года - без ограничений, а далее - при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы педагогу дополнительного образования - 18 часов в неделю.

Вопрос:

- Меня уволили из школы по пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса «за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания». Считаю, что предыдущие дисциплинарные взыскания я получила незаконно. Могу ли я в судебном порядке оспорить законность и обоснованность дисциплинарных взысканий, предшествовавших увольнению?

Ответ:

Во-первых, статья 192 Трудового кодекса РФ предусматривает, что 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.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Во-вторых, согласно ст. 193 Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Статьей 392 Трудового кодекса РФ установлен трехмесячный срок для обращения работников в суд за разрешением индивидуального трудового спора и месячный - для их обращения за разрешением спора об увольнении. Таким образом, нужно четко понимать, какой период прошел с момента наложения дисциплинарных взысканий. Разрешение трудовых споров осуществляется в порядке гражданского судопроизводства, основополагающими принципами которого являются принципы состязательности и диспозитивности.

Суд, разрешая спор, согласно части 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса РФ исходит из заявленных истцом требований. Поэтому если истец не оспаривает наложенные на него до вынесения приказа об увольнении дисциплинарные взыскания (например, оспаривает лишь отсутствие повода для увольнения, нарушение порядка увольнения), то суд не проверяет законность и обоснованность их наложения. Если же истец оспаривает все наложенные на него до вынесения приказа об увольнении дисциплинарные взыскания либо некоторые из них, то суд при проверке доводов истца проверяет (при наличии соответствующих заявлений ответчика) законность и обоснованность наложения дисциплинарных взысканий, в том числе с учетом соблюдения сроков на их оспаривание. Такое разъяснение дано в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного суда РФ за II квартал 2007 года, утвержденном постановлением президиума Верховного суда РФ от 1 августа 2007 года.

Вопрос:

- Необходимо ли проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности молодых педагогов, которые придут работать в школу сразу после вуза? Если да, то в какие сроки надо будет уложиться?

Ответ:

- Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Порядок

аттестации), утвержден приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 г. №276.

Пунктом 22 Порядка аттестации предусмотрены категории педагогических работников, в отношении которых аттестация в целях подтверждения соответствия их занимаемым должностям не проводится. Так, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории (примечание «УГ» - первую или высшую, а также вторую квалификационную категорию, так как срок ее действия у некоторых педагогических работников пока еще не истек);

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д», возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е», возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Подпункт «б» не допускает проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям тех педагогических работников, которые проработали в занимаемой должности 2 и менее года в организации, в которой проводится аттестация. И уж тем более этот пункт относится и к начинающим педагогическим работникам после получения среднего или высшего профессионального образования по соответствующей специальности. Также согласно ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня испытание для впервые поступающих на работу по полученной специальности не устанавливается.

При этом Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в ч. 8 ст. 60 установлено, что уровень профессионального образования и квалификация, указываемые в документах об образовании и о квалификации, выдаваемых лицам, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, дают их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации, если иное не установлено федеральными законами. Особо обращаю внимание, что недопустимость проведения аттестации педагогических работников, указанных в п. 22 Порядка аттестации, касается только аттестации, проводимой в целях подтверждения соответствия

педагогических работников занимаемым ими должностям. В соответствии с новым Порядком аттестации педагогические работники проходят аттестацию в целях установления соответствия работников занимаемым ими должностям 1 раз в пять лет. Основанием для проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям является представление работодателя. Прохождение в ходе аттестации квалификационных испытаний в письменной форме, как это осуществлялось в соответствии с ранее действовавшим порядком, новый Порядок аттестации не предусматривает. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление, в котором дается мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (пункты 10, 11 Порядка аттестации).

Работники, которые не согласны с оценкой работодателя, могут представить в аттестационную комиссию организации собственные сведения, характеризующих профессиональную деятельность.

В соответствии с Порядком аттестации аттестационная комиссия организации в результате рассмотрения представления работодателя, сведений от педагогического работника, в том числе его ответов на возможные вопросы, поступившие к работнику в ходе аттестации, принимает

одно из двух решений: соответствует занимаемой должности; не соответствует занимаемой должности. Решение о соответствии педагогического работника занимаемой должности принимается, в случае если за данное решение проголосовало не менее половины членов аттестационной комиссии, присутствующих на заседании.

Вопрос:

- В судебном порядке я восстановлена на работе в школе учителем. Приближается время оформления педагогической пенсии. Будет ли засчитан в стаж для досрочной пенсии мой вынужденный прогул?

Ответ:

- Согласно Правилам исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (утверждены постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 г. № 516) в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, включается время оплачиваемого вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Это правило распространяется в том числе на назначение досрочной педагогической пенсии, право на которую предусмотрено подп. 19 п. 1 ст. 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Для сведения: в соответствии со ст. 121 Трудового кодекса

РФ время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Вопрос:

- Сохранится ли досрочная педагогическая пенсия после 1 января 2015 года? Если да, то будет ли засчитан в стаж для досрочной пенсии время работы учителем в сельской школе по срочному трудовому договору на время годовичного отпуска основного работника?

Ответ:

Педагоги по-прежнему будут обладать правом уйти на пенсию раньше, чем это положено остальным гражданами. Это право предусмотрено пп.19 п.1 ст. 30 ФЗ от 28.12.2013г. №00-ФЗ «О страховых пенсиях» , который вступит в силу с 1 января 2015 года. Льготная пенсия для педагогов назначается при условии осуществления ими педагогической деятельности в течение 25 и более лет, независимо от возраста.

Согласно постановлению Правительства РФ от 16.07.2014 г. №665 в отношении педагогических работников продолжают действовать правила исчисления периодов работы , дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам. Осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, и список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости лицам, осуществляющим

педагогическую деятельность в учреждениях для детей, утвержденные постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 №781.

Что касается второй части вопроса, то никаких оснований для беспокойства нет. Не имеет значения тот факт, работали ли вы временно или постоянно. Стаж подсчитывается в календарном порядке. В данном случае важнее соблюсти требования трудового законодательства: в частности, чтобы был правильно составлен соответствующий трудовой договор.

Согласно Правилам исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в соответствии со ст. 27. 28 ФЗ «О трудовых пенсиях В РФ», которые будут применяться после 1 января 2015 года, периоды работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости, которая выполнялась постоянно в течение полного рабочего дня, засчитывается в стаж в календарном порядке, если не предусмотрено иное.